

Методология оценки качества и эффективности образования

Егоршин Александр Петрович — директор Нижегородского института менеджмента и бизнеса, доктор экономических наук, профессор

Пряничников С.Б. — декан ФПК Нижегородского института менеджмента и бизнеса, кандидат экономических наук, профессор

Сущность качества образования

На современном этапе *качество образования* выступает главным конкурентным преимуществом учебных заведений наряду с ценой. *Качество обучения* — это комплекс потребительских свойств образовательной услуги, обеспечивающий удовлетворение потребностей по всестороннему развитию личности обучаемого.

Следует различать термины «качество обучения» и «качество образования». *Качество обучения* — это непосредственный результат учебного процесса, зависящий от уровня квалификации профессорско-преподавательского состава, учебно-методического процесса, состояния материально-технической базы, интеллектуального потенциала студентов. *Качество образования* дополнительно включает востребованность выпускников учебного заведения, их служебную карьеру, оценку с точки зрения работодателей, связи «вуз — производство», отсутствие/наличие рекламаций.

Число показателей, используемых для характеристики состояния и деятельности вуза, очень велико. Наиболее обобщёнными считаются — число преподавателей, студентов и аспирантов, стоимость основных фондов и объём образовательных услуг.

Общая совокупность показателей деятельности вуза многими авторами объединяется в несколько групп. Авторы учебника «Экономика и организация управления вузом» [14] выделяют такие критерии качества образования, как потенциал вуза, показатели полезности труда, качества труда, оперативность вуза, эффективность его деятельности.

Потенциал вуза характеризуется:

- квалификационным составом преподавательского и научного коллективов;
- наличием признанных научных школ;
- количеством наличных учебных и обеспечивающих площадей;
- наличием и прогрессивностью учебного и научно-исследовательского оборудования;
- наличием современной информационной и компьютерной базы;
- наличием собственных учебных и методических разработок;
- территорией и возможностью её развития;
- учебными и научными связями внутри страны и в других государствах.

Показатели полезности труда коллектива вуза — это:

- доля выпускников, работающих по специальности;
- выпускники, занявшие ведущие должности в промышленности, экономике, государственном управлении;
- выпускники, выстраивающие научно-педагогическую карьеру;
- выпускники, получившие в последующем более высокое квалификационное признание в России и других государствах;
- количество учебных планов, учебников, учебных пособий, методических разработок, технологий обучения и т. п., применяемых в других вузах;
- количество научных и технических разработок, внедрённых в производство.

Показатели качества труда — это степень соответствия продукта требованиям, стандартам и ожиданиям. Для вуза такими показателями служат:

- уровень оценки знаний учащихся в процессе обучения;
- квалификационные оценки выпускников;

- соответствие профессиональных умений выпускников профессиональным требованиям;
- адекватность и широта спектра образовательных технологий, используемых в учебном процессе;
- соответствие показателей создаваемых образцов техники, технологий, способов организации труда, элементов обеспечения труда требованиям лучших стандартов;
- степень соответствия принятых условий учёбы и труда санитарным и экологическим требованиям, обеспечение безопасности труда и учёбы;
- обеспеченность современным учебным оборудованием;
- доступность использования компьютерной техники и её современных возможностей;
- доступность и качество учебной и научной литературы;
- выбор адекватных образовательных технологий при подготовке учебного материала.

Для современного вуза огромную роль играет его гибкость, понимаемая как оперативность реагирования на изменяющиеся потребности общества. Особенность крупного вуза — инерционность, которую и можно компенсировать только через создание специальных механизмов оперативного выявления «сигналов» образовательной и производственной среды, их анализа и реагирования на них изменениями в своей деятельности. Оценить *оперативность вуза* можно по:

- наличию элементов гибкости и вариативности в учебных планах;
- свободе выбора личностно-ориентированной образовательной траектории;
- обновляемости спектра специальностей;
- разнообразию форм и видов предоставления образовательных услуг;
- современности используемого учебного оборудования;
- универсальности используемого учебного и исследовательского оборудования;
- обновляемости управленческих, преподавательских и научных кадров;
- использованию в обучении и научных исследованиях последних достижений науки и техники;

степени свободы и оперативности принятия решений на уровнях управления (кафедра, факультет, отдел, лаборатория).

Показатели эффективности деятельности вуза отражают соотношение достигаемых результатов к затрачиваемым ресурсам:

- количество выпускников на одного преподавателя;
- количество площадей на одного студента, слушателя;
- сумма общих расходов на подготовку одного выпускника (студента, аспиранта, докторанта, слушателя);
- количество отдельных видов материальных (единиц компьютерной, аудио- и видеотехники, учебной и учебно-методической литературы) и финансовых ресурсов, затрачиваемых на подготовку одного выпускника;
- производительность труда (выработка).

В нашем пособии [5, с. 56–74] выделены основные критерии, определяющие уровни качества образования. Комплексный показатель качества обучения может быть разделён по уровням на ряд компонентов. Проще всего выделить три уровня качества обучения.

Первый уровень соответствует традиционному уровню качества высшего образования и обеспечивается учебно-методическим комплексом, включающим конспект лекций, учебную программу, учебник. В обучении используются простейшие технические средства (доска, мел, плакаты), много времени тратится на процесс фиксации студентом информации.

Второй обеспечивается полным комплексом, включающим рабочую программу, комплект базовых учебных пособий, методические рекомендации по подготовке программированных заданий, групповых семинаров, аудио- и видеокассеты, тесты и контрольные задания. В обучении используются современные технические средства: компьютер, кодоскоп, экран, дискеты, электронная почта, телефон.

Третий базируется на использовании новейших мультимедийных компьютерных техно-

логий. Учебно-методический комплекс в этом случае соответствует второму уровню, но уже представлен на электронных носителях. В обучении применяются современные технические средства (компьютер, электронная почта, Интернет) и мультимедийная технология, позволяющая объединить «бумажные носители», активные методы обучения, компьютер и действия преподавателя.

Иллюстрация качества обучения по трём уровням приведена в табл. 1. Уровни связаны с *ценой обучения*, которая от уровня к уровню заметно возрастает. В условиях рыночной экономики цена имеет немаловажное значение: она связана с уровнем жизни населения, региональным расположением образовательного учреждения и объёмом услуг. Таким образом, в соответствии с критериями качества обучения должна строиться и ценовая политика образовательного учреждения.

Таблица 1

Характеристики качества обучения (заочная и дистанционная формы)

Обозначения:

I. — Уровень качества

II. — Учебно-методический комплекс

III. — Методы и технологии обучения

IV. — Квалификация преподавателя

V. — Технические средства

I. «Низкий»

II. Минимальный. Рабочая программа. Конспект лекций. Учебник из библиотеки

III. Традиционное заочное обучение: установочные лекции, практика, самостоятельная работа, очный контроль знаний (экзамен). Удельный вес методов активного обучения — до 10% от общего числа часов

IV. Преподаватель без учёной степени и звания

V. Визуальные: доска, кодоскоп, экран

I. «Средний»

II. Полный (на бумажном носителе). Рабочая программа с технологической картой. Базовый учебник, рекомендованный Министерством образования РФ. Методические рекомендации с ориентацией на МАО. Программированные задания по дисциплине (ПЗ, ТМА)

III. Дистанционное обучение: презентация курса, консультации, проектирование, систематический контроль знаний II уровня (на базе тестов). Удельный вес методов активного обучения (МАО) — до 50% от общего числа часов

IV. Доцент, кандидат наук — мультимпликатор авторского курса

V. Электронные: кодоскоп, компьютер, аудио- и видеотехника, электронная почта

I. «Высокий»

II. Полный (на электронном носителе). Электронный учебник. Авторская программа на компакт-диске. Электронная библиотека. Геоинформационные технологии (ГИС) обучения

III. Мультимедийное дистанционное обучение: авторский курс лекций на лазерном диске, Интернет, компьютерное тестирование III уровня, системы виртуальной реальности, гипертекст, ГИС-технологии. Удельный вес МАО — до 80% от общего числа часов

IV. Профессор, доктор наук - создатель авторского курса. Ассистент мультимедийного кабинета

V. Компьютер с выходом в Интернет, комплект компакт-дисков, электронный сайт

1. *Квалификация профессорско-преподавательского состава (ППС).* Преподаватель — ключевой субъект системы образования, обеспечивающий его качество. Качество профессорско-преподавательского и научного персонала предполагает необходимость предоставления вузовским работникам соответствующего социального статуса и уровня оплаты труда, сопоставимых с аналогичными показателями в промышленности. В соответствии с общепринятой классификацией выделяют преподавателей без учёной степени и звания, доцентов и кандидатов наук, профессоров и докторов наук, академиков. Высокое педагогическое мастерство обеспечивается знаниями дидактики высшей школы, педагогической психологии, организаторскими способностями, владением современными технологиями трансляции научного содержания дисциплин студенческой аудитории.

2. *Учебно-методическое обеспечение, методы и технологии обучения.* Предусматривают традиционные или инновационные образовательные технологии, ручные или компьютерные, традиционные или проблемные методы обучения. Качество инфраструктуры вуза во многом зависит от того, какое внимание здесь уделяется развитию новых информационных и

коммуникационных технологий, технологий дистанционного и виртуального обучения. Качество реализуется через *учебно-методический комплекс* (УМК), характеризующий уровень методической обеспеченности базовых специальностей и дисциплин. Вузовский стандарт УМК обычно включает рабочую программу, базовый учебник, методические рекомендации по изучению дисциплины для преподавателей и студентов, фолы (слайды), контрольные задания, формы и способы контроля знаний, глоссарий, рекомендации по курсовому и дипломному проектированию. Всё это должно соответствовать требованиям *Государственного образовательного стандарта* по направлениям и специальностям подготовки. Предусмотрена система государственного контроля за качеством обучения через лицензирование, аттестацию и аккредитацию.

3. *Материально-техническая база*. Характеризуется показателями, обеспечивающими условия для образования: объём площадей и их структура по форме собственности и направлениям использования, мебель и инженерное оборудование аудиторий и офисных помещений деканатов и кафедр, библиотечное, информационное и бытовое обслуживание студентов и преподавателей. Большое значение имеют *уровень информатизации и технические средства обучения (ТСО)*. Использование ТСО в учебном процессе в отсутствие преподавателя (компьютер с выходом в Интернет, комплект компакт-дисков, электронный сайт) развивает самостоятельность студентов, способствует их саморазвитию, позволяет выбирать индивидуальную траекторию при освоении курса.

4. *Интеллектуальный потенциал* приобретает всё большее значение: по оценкам западных экспертов, до 60% национального богатства любого общества составляют его интеллектуальные ресурсы. Применительно к образовательному учреждению — это объём и направления НИР, число научных школ, внедрение результатов НИР в производство, объёмы финансирования НИР по различным источникам. Интеллектуальный потенциал вуза составляет также количество подготовленных и изданных монографий, учебников и учебных пособий, количеством советов по защите диссертаций, численностью аспирантов и докторантов и др.

5. *Студенты* — главный субъект образовательного процесса. Для характеристики этого показателя используют следующие критерии: качество довузовской подготовки и профотбор, показатели приёма студентов по специальностям, полу и возрасту, численность студентов (общая, по специальностям и в расчёте на одного преподавателя), уровень посещаемости занятий и текущая успеваемость, результаты аттестаций (текущей и итоговой). В последние годы возрастают требования к уровню культуры, воспитанности и состоянию здоровья молодых людей.

6. *Выпускники* выступают «артериальной системой» образовательного процесса и показателей взаимодействия учебного заведения с различными отраслями народного хозяйства. В статистике исследуют показатели численности выпускников, возможности продолжения их обучения в магистратуре и на краткосрочных программах, процент их трудоустройства.

Концептуальная схема шести групп критериев качества образования показана на схеме 1. Она позволяет рассматривать способы оценки качества образования.

Схема 1

Критерии качества образования

Профессорско-преподавательский	Учебно-методическое обеспечение	Материально-техническая база
Численность ППС и его структура	Наличие лицензии на ведение образовательной деятельности	Наличие и использование площадей
Качественный состав ППС (возраст, пол и т.д.)	Оценка соответствия ПрОП требованиям ГОС	Мебель и оборудование аудиторий
Процент лиц с учёными степенями и званиями	Качество УМК по направлениям и специальностям	Компьютерная техника и уровень информатизации
Стабильность работы кадров по блокам дисциплин	Качество УМК по дисциплинам стандарта	Количество единиц учебной и учебно-методической литературы одного студента
Текущность кадров	Использование современных образовательных технологий	Общежития, гостиницы, спортивные комплексы
Производительность труда ППС	Контроль знаний (диагностика,	Обеспечение общественным

	промежуточный, итоговый)	питанием
Интеллектуальный потенциал	Студенты	Выпускники
Объем и направления НИР	Довузовская подготовка и отбор	Численность выпускников (общая и по специальности)
Количество диссертационных советов	Приём и отчисление студентов	Возможность продолжения образования
Защита диссертаций	Численность студентов (общая на преподавателя по специальности)	Процент трудоустройства
Число аспирантов и докторантов	Посещаемость и успеваемость (текущая, итоговая)	Служебная карьера
Издание монографий и учебников	Результаты аттестации по группам дисциплин	Отсутствие (наличие) рекламаций (оценки работодателей)
Научные школы и внедрение НИР в производство	Уровень культуры и состояния здоровья	Связи вуза с предприятиями

Социологическое исследование критериев качества

Следует отметить, что существует определённое противоречие между понятием качества обучения в глазах потребителя и в представлении персонала образовательных учреждений. Если для образовательного учреждения главное — соблюдение государственных стандартов, совершенствование технологии обучения, то для потребителя наиболее важно качество психологического порядка. Так, престижный вуз обычно ассоциируется с высоким качеством обучения по всем образовательным профессиональным программам.

Перечень наиболее значимых критериев качества обучения с точки зрения образовательных учреждений и с точки зрения потребителей можно установить на основании маркетинговых исследований. *Такое исследование было проведено в 1999 г. сотрудниками Нижегородского института менеджмента и бизнеса. Опрошено 386 респондентов в Нижегородской области, представляющих три группы: первая — эксперты образования из числа преподавателей вузов, руководителей учебных заведений и специалистов органов образования; вторая — студенты государственных и негосударственных вузов; третья группа — абитуриенты из числа выпускников городских и сельских школ [5, с. 62–63].*

Практически все респонденты подчеркнули следующие наиболее важные составляющие качественного обучения (табл. 2).

Таблица 2

Наиболее важные критерии качества обучения

Критерии качества	% от общего числа опрошенных
1. Компьютерное обеспечение учебного процесса	97
2. Обеспечение библиотечным фондом	96
3. Учебно-методическое обеспечение	95
4. Морально-психологическая атмосфера в вузе	95
5. Высокая квалификация преподавателей	91

Рейтинг самых существенных недостатков работы вузов, сказывающихся на качестве обучения, представлен в табл. 3.

Таблица 3

Наиболее существенные недостатки работы вузов

Недостатки	% от общего числа опрошенных
1. Низкое качество преподавания дисциплин	83
2. Ветхий библиотечный фонд	77
3. Недобросовестное отношение преподавателей к работе	74
4. Отсутствие отсрочки от призыва в армию для студентов неаккредитованных вузов	74

Если рассматривать качество обучения в государственных и негосударственных вузах, то по результатам маркетинговых исследований видно, что негосударственные вузы заметно обгоняют государственные в использовании современных методов и технологий обучения. Они опережают в размерах оплаты труда преподавателей, в оснащённости учебных аудиторий современным оборудованием и вычислительной техникой; в квалификации профессорско-преподавательского состава.

В то же время в госвузах выше соответствие учебного процесса государственным стандартам, шире спектр специальностей, имеются научные школы по профилю обучения, лучше поставлена научно-исследовательская работа студентов (НИРС), библиотечный фонд соответствует стандартам и нормам. Сравнительные оценки государственных и негосударственных вузов экспертами в области образования (по пятибалльной шкале) приведены в табл. 4.

Таблица 4

Сравнительные оценки государственных и негосударственных вузов

Показатели	Государственные вузы	Негосударственные вузы
Соответствие учебного процесса ГОС ВПО	4,6	4,3
Наличие научных школ по профилю обучения	4,1	2,7
Постановка научно-исследовательской работы студентов	3,9	2,9
Использование современных методов и технологий обучения	3,5	4,2
Размер зарплаты преподавательского состава	1,9	4
Оснащённость учебных аудиторий	2,8	3,9
Компьютерное обеспечение	3,3	4
Квалификация ППС	3,9	4,3
Возможность привлечения лучших профессоров	3,7	4,7
Доверительные отношения между студентами и преподавателями	3,5	4,2
Состояние библиотечного фонда	3,8	3,7
Уровень организации учебного процесса	3,8	4

Анализ методик оценки качества образования

Методика государственной аккредитации вузов России

Государственное регулирование процесса реформирования образовательной системы проходит на основе лицензирования, аттестации и государственной аккредитации образовательных заведений.

Лицензирование определяет право вуза осуществлять образовательную деятельность.

Аттестация оценивает качество подготовки специалистов в образовательном учреждении.

Аккредитация устанавливает статус вуза по типу и виду, а также дает право выдавать документы об образовании государственного образца.

Процесс аккредитации образовательных учреждений в Российской Федерации стал *механизмом управления образованием* [5; 8; 11].

Технология аккредитации основана на едином перечне аккредитационных показателей, которые определяют приоритеты государственной образовательной политики, сочетают качественные (экспертные) и количественные оценки, полученные на основе Центрального банка данных Научно-исследовательского центра государственной аккредитации.

Аккредитацию вуза проводит федеральный орган управления образованием, срок аккредитации устанавливается не более чем на 5 лет.

Процедура государственной аккредитации включает несколько этапов и продолжается

до 4-х месяцев. Госаккредитация позволяет:

- гарантировать со стороны государства защиту граждан от некачественного образования;
- определить соответствие деятельности учебного заведения образовательным целям;
- способствовать повышению качества подготовки выпускников, развитию образовательных организаций и системы образования в целом.

Необходимым условием при подготовке к аккредитации выступает ежегодное представление вузом данных в Центральный банк данных государственной аккредитации. Регулярное обновление данных позволяет провести статистический анализ и формализовать критерии соответствия высшего учебного заведения *определённому виду* (университет, академия, институт).

Рассмотрим данные статистического анализа, представленного в Центральном банке данных в 1996–1999 гг. (исследовано 610 вузов: 427 государственных и 183 негосударственных).

В табл. 5 приведены минимальные количественные показатели государственной аккредитации для различных вузов (университетов и академий); в табл. 6 — для классических, технических и профильных университетов; в табл. 7 — для государственных и негосударственных (аккредитованных) институтов [8, с. 29–38].

Таблица 5

Минимальные показатели госаккредитации для университетов и академий

Показатель	Среднее значение	
	Универ.	Акад.
1. Процент ППС с учёными степенями и званиями	60,6	60,8
2. Процент в ППС докторов наук, профессоров	10,8	11,5
3. Количество изданных монографий на 100 человек ППС с учёными степенями и званиями	1,98	1,85
4. Количество изданных учебников и учебных пособий (с грифами) на 100 человек преподавательского состава с учёными степенями и званиями	1,27	1,95
5. Отношение числа аспирантов к 100 студентам приведённого контингента	2,78	2,86
6. Объём фундаментальных и прикладных исследований на единицу ППС, тыс. руб.	4,82	3,04
7. Востребованность НИР (объём внешнего финансирования на единицу ППС), тыс. руб.	3,65	1,94
8. Объём финансирования на единицу ППС, тыс. руб.	7,01	3,75

Таблица 6

Минимальные показатели госаккредитации для классических, технических и профильных университетов

Показатель	Среднее значение		
	Класс. уни-ты	Техн. уни-ты	Проф. уни-ты
1. Процент ППС с учёными степенями и званиями	57,2	62,8	60,9
2. Процент в ППС докторов наук, профессоров	10,5	10,2	12
3. Количество изданных (в среднем за год) монографий на 100 человек ППС с учёными степенями и званиями	3,96	172	1,92
4. Количество изданных (в среднем за год) учебников и учебных пособий на 100 человек преподавательского состава с учёными степенями и званиями	1,02	1,8	1,19
5. Отношение числа аспирантов к 100 студентам приведённого контингента	3,58	3,16	2,51
6. Объём фундаментальных и прикладных исследований на единицу ППС, тыс. руб.	5,31	6,02	3,11
7. Востребованность НИР (объём внешнего финансирования на единицу ППС, тыс. руб.)	2,75	6,33	2,49
8. Объём финансирования на единицу ППС, тыс. руб.	6,17	9,65	4,53

Таблица 7

Минимальные показатели государственных и негосударственных институтов

Показатели	Гос.	Негос.
------------	------	--------

	ИН-ТЫ	ИН-ТЫ
1. Процент ППС с учёными степенями и званиями	50,4	55,2
2. Процент в ППС докторов наук, профессоров	7,9	8,6
3. Количество изданных (в среднем за год) монографий на 100 человек преподавательского состава с учёными степенями и званиями	0,75	1,2
4. Количество изданных (в среднем за год) учебников и учебных пособий на 100 человек преподавательского состава с учёными степенями и званиями	0,08	0,12
5. Объём фундаментальных и прикладных исследований на единицу ППС, тыс. руб.	0,64	1,62
6. Востребованность НИР (объём внешнего финансирования на единицу ППС, тыс. руб.)	0,5	1,25
7. Объём финансирования на единицу ППС, тыс. руб.	0,86	1,62

Результаты статистического анализа позволяют дать при аккредитации определение вида высшего учебного заведения: университета, академии или института. Эти определения используются для принятия решения по изменению аккредитационного статуса образовательного учреждения.

Методика составления рейтинга бизнес-школ, предложенная журналом «Карьера» (1998, № 4).

В рейтинге оценивалось 9 показателей, каждому был определён свой процент:

- количество аккредитованных программ — 5% (B1);
- количество выпусков слушателей — 5% (B2);
- число студентов на 1 преподавателя — 10% (B3);
- процент дипломированных преподавателей (имеющих ученую степень кандидата или доктора наук) — 20% (B4);
- количество обязательных дисциплин сверх программы — 20% (B5);
- количество дисциплин по выбору слушателей — 20% (B6);
- библиотечный фонд — 5% (B7);
- количество компьютеров — 5% (B8);
- возможность получения международного диплома — 10% (B9).

Итого 100%.

При выставлении баллов по каждому показателю использовалась шкала оценок от 1 до 10. При этом минимальному значению показателя в каждой группе присваивался 0, максимальному — 10.

Обычно «Карьера» проводит два рейтинга — по формальным и по качественным показателям. В первом рейтинге учитываются число специальностей, качественный состав преподавателей, количество дисциплин, возможность получения международного диплома и т.д.

Во втором рейтинге сопоставляются оценки результатов обучения, полученные по данным опроса выпускников бизнес-школ. Эти материалы предоставляются «Карьере» Институтом стратегического анализа и развития предпринимательства.

В 2000 году журнал «Карьера» (№ 6) привёл перечень 25 лучших негосударственных вузов России без указания расчётных баллов рейтинга вузов и методики их ранжирования. Изменён также перечень показателей, характеризующих потенциал вуза. В список 25 лучших негосударственных вузов попали 12 московских, 8 Санкт-Петербургских вузов и по одному учебному заведению из Воронежа, Казани, Н. Новгорода, Ростова-на-Дону, Самары.

Сравнительные характеристики методик оценки качества образования путём процедуры госаккредитации или расчёта рейтинга вузов приведены в табл. 8.

Таблица 8

Сравнительные характеристики методик оценки качества образования

Обозначения:

I. — Название методики и автор

II. — Количество групповых критериев

III. — Число показателей качественных

IV. — Число показателей количественных

V. — Метод расчёта интегрального показателя

VI. — Сведения о внедрении количественных

I. Методика государственной аккредитации вузов России (Министерство образования РФ)

II. 15

III. 9

IV. 77

V. Исходные показатели по группе аккредитованных вузов обрабатываются методами дискриминантного анализа и построения диаграммы Парето; формируются 2 интегральных показателя (лепестковая диаграмма и вероятность принадлежности к группе)

VI. С 1997 г. выполнены расчёты по 800 вузам России

I. Методика расчёта рейтинга вузов России (Госкомитет РФ по высшему образованию)

II. 6

III. —

IV. 44

V. Исходные показатели по вузам методом математической статистики и ранговой корреляции приводятся к сопоставимым значениям. Оценка эффективности рассчитывается как отношение деловой активности к суммарному потенциалу вуза. На его базе формируется общий рейтинг вуза

VI. С начала 90-х гг. внедрена Госкомитетом РФ по высшему образованию

I. Балльная методика оценки учебных заведений (журнал «Карьера»)

II. 2

III. 11

IV. 9

V. Проводится ранжирование исходных показателей учебных заведений с начислением баллов. Суммарный балл характеризует рейтинг учебного заведения с распределением мест от больших значений к меньшим

VI. С 1998 г. приводятся рейтинги государственных и негосударственных вузов

1. Методика государственной аккредитации вузов Минобразования РФ базируется на официальных данных, ежегодно представляемых вузами в Центральный банк данных, процедуре проверки соответствия качественных требований ГОС ВПО (программы, учебно-методическое обеспечение, ППС, знания студентов). Применяются математические методы обработки данных по сопоставимой совокупности вузов (группе) с чётким позиционированием вуза по каждому интегральному показателю в лепестковой диаграмме. Методика прошла апробацию в России (выполнены расчёты по 800 вузам). К недостаткам можно отнести большую трудоёмкость и затраты на проведение процедуры аккредитации вуза. Однако в настоящее время по масштабу применения, достоверности данных и объективности оценки это лучшая методика в России.

2. Расчёт рейтинга вузов по методике Госкомвуза РФ базируется на 44 показателях, отражающих практическую деятельность вуза, его потенциал и результаты деятельности. В методике применяются теория ранговой корреляции и математической статистики для приведения локальных показателей к сопоставимым значениям и расчёта интегрального показателя *общего рейтинга вуза* исходя из его потенциала и активности. Однако в методике отсутствует оценка качества образования, как качество подготовки выпускников, которое определяется по результатам итоговой аттестации студентов и опросам работодателей. Таким образом, она более ориентирована на оценку качества обучения и потенциала вуза.

3. В балльной методике оценки учебных заведений журнала «Карьера» учитываются два главных компонента качества образования: потенциал вуза по совокупности укрупнённых показателей и результаты подготовки выпускников по данным независимого опроса ИСА и РП по 11 показателям. Итоговый рейтинг определяется суммой баллов потенциала учебного заведения и результатов обучения выпускников. Весовые коэффициенты локальных показателей устанавливаются экспертами. Методика привлекает внимание простотой получения исходных данных по потенциалу учебного заведения и способам расчёта интегрального показателя. Однако сложение первого рейтинга (потенциал) и второго (выпускники) возможно лишь при проведении единовременного и сопоставимого по годам исследования. Добавление второго рейтинга и отнесение на последние места (с 9 по 13) всех учебных заведений, где он не определялся, представляется ошибочным, так как искажает истинные результаты оценки.

Методика балльной оценки эффективности работы организации (БОЭРО)

Методики и критерии эффективности. Эффективность работы персонала правомерно рассмотреть как часть общей эффективности общественного производства.

В экономической литературе *эффективность* рассчитывается как отношение экономии прибыли от внедрения конкретного результата к затратам на его создание по формуле

$$E = \mathcal{E} / Z; \text{ (доли),}$$

где E — экономическая эффективность, доли;

$\mathcal{E}$ — экономия или прибыль, руб.;

Z — затраты на создание экономии, руб.

Таким образом, эффективность — относительный показатель, измеряемый в долях. Нельзя путать экономичность с результативностью и производительностью. **Результативность** — это достижение конкретного результата в установленные сроки, измеряемая в натуральных единицах (шт., руб., кг). **Производительность** — это отношение объёма выпущенной продукции к общей численности работников с единицей измерения руб./чел.

В настоящее время нет единого подхода к проблеме измерения эффективности работы персонала. Сложность в том, что трудовая деятельность тесно связана с производственным процессом и его конечными результатами, социальной деятельностью общества, экономическим развитием предприятий и т.д. Анализ научных концепций позволяет выделить методику оценки с помощью критерия эффективности управления.

В качестве таких показателей выделяются: производительность труда (выработка на одного работника); темпы роста производительности труда и заработной платы; удельный вес заработной платы в себестоимости продукции; общий фонд оплаты труда; процент выполнения норм выработки; потери рабочего времени (цельнодневные и внутрисменные) и др.

Назрела необходимость формирования комплексного показателя эффективности, отражающего, с одной стороны, результаты экономического развития учреждения, а с другой — показатели социальной эффективности работы персонала. Выбор критериальных показателей целесообразно выделить из основных экономических и социальных показателей. Их характеристика приведена в табл. 9.

Таблица 9

Некоторые критериальные показатели образовательного учреждения

Обозначения:

I. — Показатель

II. — Способ расчёта

III. — Достоинства

IV. — Недостатки

1. Показатели экономической эффективности конечных результатов

I. Выручка от реализации образовательных услуг, руб.

II. Стоимость произведённых и реализованных покупателю услуг за определённый период

III. Характеризует продажу произведённой услуги на рынке, т.е. факт обмена «услуга — деньги»

IV. Зависит от спроса и предложения услуг на рынке образования

I. Доход, руб.

II. Выручка от реализации услуг за вычетом материальных затрат и амортизации

III. Экономический показатель прибавочного продукта. Стимулирует экономию ресурсов

IV. Зависит от объёма выпуска услуг. Включает фонд заработной платы — расходную статью себестоимости

I. Себестоимость, руб.

II. Часть стоимости, включающая затраты на потреблённые средства производства и на оплату труда

III. Характеризует абсолютные размеры затрат на производство, снижение которых даёт прибыль

IV. Не может служить сравнительным показателем для различных учреждений

I. Балансовая прибыль, руб.

II. Выручка от реализации услуг за вычетом себестоимости, отражаемая в бухгалтерском балансе

- III. Основной обобщающий показатель, отражающий финансовые результаты в денежной форме
- IV. Зависит от объема выпуска услуг и уровня цен. Неприменим для убыточных учреждений
- I. Качество образовательных услуг, баллы
- II. Результаты анкетных опросов студентов или независимых рейтингов
- III. Позволяет оценить качество услуги глазами потребителей
- IV. Субъективность социологических опросов
- I. Распределение расходов по видам затрат, %
- II. Отношение расходных статей (зарплата, налоги, НИР, развитие МТБ) к общей сумме выручки
- III. Показывает удельный вес расходных статей в стоимости образовательных услуг за год
- IV. Этот показатель зависит от региональных особенностей и видов образовательных программ
- I. Объем финансирования научных исследований на единицу ППС, т.руб./чел.
- II. Отношение общего объема финансирования НИР к общей численности ППС
- III. Показывает объемы работ образовательных учреждений по госбюджетной и хоздоговорной НИР
- IV. При сравнении образовательных учреждений преимущество будут иметь крупные вузы с известным имиджем
- 2. Показатель качества, результативности и сложности труда**
- I. Производительность труда (выработка на одного работника), руб./чел.
- II. Отношение объема выпущенных услуг к общей численности работников, занятых в производстве
- III. Характеризует часть услуг в расчёте на одного работника и позволяет судить о производственном потенциале персонала
- IV. Допускает завышение затрат и численности работников. Динамика несопоставима в условиях инфляции
- I. Потери рабочего времени на одного работника, чел.-дни
- II. Отношение суммарных потерь времени из-за болезни, простоев и неявок к общей численности персонала
- III. Показывает резервы эффективности в использовании труда персонала
- IV. Не фиксирует внутрисменные потери рабочего времени. Зависит от социального обеспечения и здравоохранения
- I. Фонд оплаты труда (заработной платы), руб.
- II. Общий фонд основной и дополнительной заработной платы, включаемый в себестоимость образовательных услуг
- III. Позволяет контролировать размеры и удельный вес оплаты труда в себестоимости услуг. Служит базой для налогообложения
- IV. Зависит от величины учреждения и внешних факторов (налоги, монопольность, численность)
- I. Средняя заработная плата одного работника, руб./чел.
- II. Отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала
- III. Характеризует уровень оплаты труда и динамику её изменения по периодам времени
- IV. Зависит от цены услуг, инфляции и внешних факторов (налоги, монопольность и др.)
- I. Количество защищённых диссертаций в расчёте на 100 чел. ППС
- II. Общее число защищённых диссертаций (докторских и кандидатских) делится на численность ППС и умножается на 100
- III. Основной показатель подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации
- IV. В отдельные годы могут быть пробелы по количеству защит, например, при реорганизации спецсоветов
- I. Книжный фонд библиотеки, тыс. ед.
- II. Рассчитывается общее количество единиц хранения литературы по всем их видам путём суммирования
- III. Показывает наличие книг в библиотеке и уровень оснащённости литературой
- IV. Включает старые книги, часто уже не используемые в работе
- I. Объем изданных монографий, учебников и учебных пособий с грифами в расчёте на 100 чел. ППС, ед./100 чел
- II. Отношение общего числа учебников и учебных пособий к количеству ППС с учёными степенями и званиями, умноженное на 100
- III. Характеризует издательскую деятельность «российского» уровня, т.к. выделены крупные публикации
- IV. Не характерен для молодых вузов в стадии создания и старых — в стадии кризиса, а также школ, техникумов, ПТУ
- I. Общий объем издания по всем видам деятельности, печ.л.
- II. Суммируются все публикации за год в авторских печатных листах (40000 знаков)
- III. Характеризует масштаб и объёмы издательской деятельности учреждения за год
- IV. Значительную часть публикаций обычно составляют методические разработки для данного

учреждения

I. Общее количество учебно-лабораторных площадей, м²

II. Рассчитывается путём суммирования всех видов площадей (собственных и арендуемых по договорам)

III. Показывает масштаб учреждения и его возможности для размещения учащихся

IV. Не характерен для вновь образовавшихся негосударственных учреждений

I. Количество площадей на единицу приведённого контингента студентов, м²/чел.

II. Отношение общего числа площадей к приведённому контингенту студентов по всем формам обучения

III. Характеризует уровень обеспеченности площадями и соответствия нормативам Минобробразования РФ

IV. Сложность исчисления для учреждений, имеющих плавающий контингент учащихся и «мёртвые души

I. Общая численность студентов (учащихся), чел.

II. Суммирование числа студентов по всем формам обучения и курсам (учащихся по классам)

III. Характеризует общее число учащихся (студентов)

IV. Не характерен для небольших элитарных учреждений

3. Показатели социальной эффективности

I. Текучесть персонала (рабочих кадров), %

II. Отношение числа уволенных работников к общей численности персонала

III. Характеризует уровень стабильности трудового коллектива и работу с персоналом

IV. Не включает часть уволенных по уважительным причинам работников (армия, переезд и т.п.)

в показатель текучести

I. Уровень трудовой дисциплины, наруш./чел. или баллы

II. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала. Другой вариант — экспертная оценка уровня дисциплины по 10-балльной шкале

III. Позволяет судить о прогулах, опозданиях, неисполнительности в структурных подразделениях. Второй вариант характеризуется простотой расчёта

IV. Сложность исчисления из-за отсутствия чёткой фиксации нарушений в оперативной отчётности. Второй вариант — субъективизм оценки

I. Удельный вес лиц с учёными степенями и званиями в составе ППС, %

II. Отношение лиц с учёными степенями и званиями к общей численности ППС, %

III. Показывает удельный вес преподавателей высшей квалификации

IV. Не характерен для общего начального и среднего профессионального образования

I. Удельный вес студентов, проживающих в общежитиях, от общего числа студентов, %

II. Отношение числа студентов, проживающих в общежитиях, к общему числу студентов, %

III. Характеризует удельный вес иногородних и уровень обеспеченности общежитиями

IV. Не характерен для молодых вузов и техникумов и особенно для негосударственных учреждений

I. Коэффициент устойчивости (стабильности) работы кадров в течение последних 5 лет, %

II. Отношение числа преподавателей, проработавших последние 5 лет к общей численности ППС (штатных и привлечённых)

III. Характеризует стабильность и уровень текучести преподавательских кадров

IV. Применим для стабильных учреждений с устоявшимся преподавательским составом. Не пригоден для вновь организованных учреждений

Балльная оценка эффективности работы организаций. Эффективность работы организации рассчитывается как отношение фактически достигнутых критериальных показателей к базисным значениям конечных результатов деятельности, взвешенных с помощью весовых коэффициентов и функций стимулирования относительно нормативного значения эффективности, равного 100 баллам [5, с. 269–275].

Методика базируется на методах экономического анализа, экспертных оценках, балльном методе и теории классификации. Принципиальные положения оценки эффективности работы организации заключаются в следующем.

1. Оценка выставляется с помощью определённого перечня экономических, социальных и организационных показателей, отбираемых методами экспертных оценок и корреляционного анализа и характеризующих конечные результаты деятельности организаций, трудовую и социальную деятельность персонала.

2. Вводится экономическое стимулирование достижения конечных результатов с наименьшими затратами ресурсов и высоким качеством продукции, труда и управления. Оно

реализуется путём введения математических функций стимулирования, отражающих закономерности хозяйственной деятельности организации.

3. Соизмерение экономических и социальных показателей с учётом их важности проходит в комплексном показателе эффективности работы персонала с помощью весовых коэффициентов, определённых методом экспертных оценок и ранговой корреляции.

4. Комплексный показатель эффективности рассчитывается как сумма баллов с приведением к процентной шкале измерения (100 баллам). Этим обеспечивается сопоставимость количества и качества труда в производстве и управлении, а также в различных подразделениях организации.

Комплексный показатель рассчитывается через суммирование частных показателей эффективности, отражающих конечные результаты производства, использование ресурсов, социальную деятельность и результативность персонала. Частные показатели определяются по результатам выполнения экономических и социальных путём умножения процентов их выполнения на весовые коэффициенты. Весовой коэффициент показывает относительную важность экономического или социального показателя в общей совокупности показателей эффективности. Полученное значение в баллах отражает вклад конкретного частного показателя в эффективность работы персонала организации.

Комплексный показатель эффективности работы персонала (Π в баллах) выступает средним арифметическим отношением суммы частных показателей к сумме весовых коэффициентов:

$$\Pi = \frac{\sum_{i=1}^n \Pi_i}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где Π_i — частный показатель эффективности работы в баллах;

B_i — весовой коэффициент i -го частного показателя;

n — число частных показателей эффективности.

Оценка итогового значения комплексного показателя эффективности работы персонала зависит от его численного значения: если оно менее 95 баллов, то персонал работал *неудовлетворительно*; если оно находится в диапазоне от 95 до 100 баллов, то персонал работал *удовлетворительно*, но имеет резервы по производительности и качеству работы. Если это значение в диапазоне от 100 до 105 баллов и выполнены все частные показатели, то выставляется *хорошая* оценка работы персонала; если это значение более 105 баллов, то общая оценка работы персонала — *отличная*.

Практическая ценность данного показателя — это возможность оценить динамику работы персонала предприятия за различные периоды времени; объективно распределить фонд оплаты труда между подразделениями предприятия; планомерно воздействовать на подразделения предприятия для обеспечения его оптимального функционирования.

Пример расчёта БОЭРО для образовательного учреждения показан в табл. 10. Качественная оценка по итоговому показателю 100,7 балла — «хорошо».

Таблица 10

Расчёт эффективности работы образовательного учреждения за год

Обозначения:

I. — Код показателя

II. — Наименование показателя

III. — Базисное значение

IV. — Фактическое значение

V. — Процент выполнения

VI. — Функция стимулирования

VII. — Скорректированный показатель

VIII. — Весовой коэффициент, доли

IX. — Частный показатель эффективности, баллы

I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
01	Балансовая прибыль	250 тыс. руб.	250 тыс. руб.	100	$Y=X$	100	0,15	15

02	Выручка от обучения и НИР	5,0 млн. руб.	5,4 млн. руб.	108	$Y=X$	108	0,15	16,2
03	Затраты на один руб. работ	98 коп	.100 коп.	102	$Y=200-X$	98	0,1	9,8
04	Выработка на одного сотрудника	50 тыс.	54 тыс.	108	$Y=X$	108	0,11	0,8
05	Среднесписочная численность студентов (слушателей)	1000 чел.	1100 чел.	110	$Y=X$	110	0,1	11
06	Качество обучения и НИР	5,0 баллов	4,5 балла	90	$Y=X$	90	0,08	7,2
07	Среднегодовая заработная плата на одного сотрудника	12 000 руб.	13 200 руб.	110	$Y=200-X$	90	0,07	6,3
08	Текучесть персонала	10%	15%	150	$Y=200-X$	50	0,05	2,25
09	Потери рабочего времени на одного сотрудника	10 чел.-дней	11 чел.-дней.	110	$Y=200-X$	90	0,05	4,5
10	Объём публикаций в расчёте на одного сотрудника	3 печ.л	.4 печ. л.	133	$Y=X$	133	0,05	6,65
11	Выполнение нагрузки одного преподавателя	1500 ч.	1650 ч.	110	$Y=X$	110	0,05	5,5
12	Численность студентов на одного сотрудника	10 чел.	11 чел.	110	$Y=X$	110	0,05	5,5
	Итого:	—	—	—	—	—	1	100,7

Оценка сотрудников образовательных учреждений

Оценка по коэффициенту трудового вклада (КТВ). КТВ — количественный показатель индивидуального трудового вклада (участия) работников в конечные результаты деятельности структурного подразделения учреждения. Понятия КТВ и КТУ идентичны, однако употребление термина КТВ на современном этапе более правильно в связи с долевым вкладом работников в конечные результаты образовательной деятельности.

Рассмотрим методику оценки по КТВ как часть балльного метода оценки эффективности управления. Остановимся на некоторых постулатах:

- КТВ рационально применять для распределения премиального фонда и дополнительной заработной платы (вознаграждения), поскольку основная заработная плата (тариф, оклад) зафиксирована в контракте или при найме на работу;

- КТВ используется для оценки индивидуального вклада отдельных преподавателей и сотрудников;

- сумма вознаграждения за конечный результат определяется по результатам работы за месяц. При отсутствии замечаний в работе вознаграждение выплачивается в полном объёме. Если в течение месяца были отмечены упущения, то размер вознаграждения уменьшается в соответствии с коэффициентом, определяемым с учётом данных табл. 11, где приведена шкала достижений и упущений в работе;

- в случае достижения высоких результатов и качества труда размер вознаграждения увеличивается пропорционально КТВ, определяемому руководителем подразделения с учётом фактических достижений по табл. 11.

Таблица 11

Шкала коэффициентов трудового вклада (КТВ)

№ Показатель

**Значение
коэффициента,
 W_i**

1. Перечень упущений в работе

1.1	Невыполнение квартальных и месячных заданий, оперативных поручений руководителя	– 0,25
1.2	Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, прогул и др.)	– 0,25
1.3	Низкое качество, грубые ошибки и неточности в работе	– 0,25
1.4	Бесхозяйственность, небрежное отношение к материальным ценностям и имуществу учреждения	– 0,10
1.5	Действия или поведение, снижающие имидж учреждения	– 0,10
1.6	Нахождение сотрудника на больничном, в административном или творческом отпуске	0,10 за каждую неделю
1.7	Упущения в работе, повлёкшие за собой значительный моральный и материальный ущерб	– 0,5
1.8	Появление на работе в нетрезвом состоянии, хищение материальных ценностей	– 1,0

2. Перечень достижений в работе

2.1	Перевыполнение квартального и месячного плана, оперативных заданий руководителя	+ 0,25
2.2	Высокая трудовая дисциплина, сверхурочная работа	+ 0,25
2.3	Высокое качество труда, точность и грамотность в работе	+ 0,25
2.4	Бережное отношение к материальным ценностям, экономия ресурсов	+ 0,10
2.5	Действия, повышающие имидж учреждения	+ 0,10
2.6	Работа сотрудника без больничных листов, административных отпусков	+ 0,10
2.7	Достижения в работе, которые принесли учреждению экономическую выгоду	+ 0,5
2.8	Значительные успехи и достижения в работе, принёсшие большую пользу	+1,0

В практических расчётах КТВ в организациях мы рекомендуем шкалу значений, построенную на «теории весов», при которой значения показателей находятся в диапазоне 0 К_i 2. При этом нормативное значение хорошего работника равно единице (КТВ = 1).

КТВ каждого работника рассчитывается в зависимости от достижений (+) и упущений (-) по следующей формуле:

$$K_i = 1 + \sum_{i=1}^n W_i,$$

где W_i — весомость i -го достижения или упущения в работе ($i=1,2,\dots,n$),
 n — число показателей в шкале, ед.

Размер премии каждого работника (3^n_i) рассчитывается по формуле:

$$3^n_i = \Phi^n_z (K_i / \sum_{i=1}^m K_i),$$

где Φ^n_z — общий размер средств, выделенный для премирования подразделения, т. руб.;
 K_i — коэффициент трудового вклада i -го работника;
 m — число штатных работников, чел.

Должностной оклад и вознаграждение выплачиваются работнику за добросовестное выполнение положений, зафиксированных в должностной инструкции и в контракте сотрудника, а премия — за индивидуальный вклад в конечные результаты.

Сопоставляя данные размеров премий (графа 6 табл. 12 и 13), мы видим, что при первом способе расчёта диапазон изменения премий внутри кафедры составляет от 455 до 987 руб., а во втором — от 504 до 818 руб., т.е. влияние должностных окладов привело к увеличению различий в премиях.

Таблица 12

Распределение премии среди сотрудников кафедры пропорционально должностным окладам и КТВ

Должность	Число единиц	Должностной оклад, руб.	КТВ работника, доли	Сумма баллов	Удельный вес премии	Премия, руб.	Общий заработок, руб.
Заведующий кафедрой	1	2000	1,3	2600	0,3795	986,7	2986,7
Доцент	1	1600	1,1	1760	0,3795	667,9	2267,9
Ст. преподаватель	1	1500	0,8	1200	0,3795	455,4	1955,4

Ассистент	1	1450	0	0	0,3795	1450	
Ассистент	1	1450	1,2	1740	0,3795	660	2110
Итого:	5	8000	4,4	7300	0,3795	2770	10770

Таблица 13

Распределение премии среди сотрудников кафедры пропорционально КТВ

Должность	Число единиц	Оклад руб.	КТВ доли	Средняя премия	Премия, работника руб.	Общий заработок, руб.
Заведующий кафедрой	1	2000	1,3	629,5	818,5	2818,5
Доцент	1	1600	1,1	629,5	692,5	2292,5
Ст. преподаватель	1	1500	0,8	629,5	503,6	2003,6
Ассистент	1	1450	0	629,5	0	1450
Ассистент	1	1450	1,2	629,5	755,4	2205,4
Итого:	5	8000	4,4	629,5	2770	10770

Выбор конкретного способа распределения премии по КТВ зависит от психологического климата коллектива, и его лучше согласовать на общем собрании трудового коллектива. Так, если в коллективе преобладают корпоративные интересы и принципы коллективизма, то лучше принять второй способ, так как он учитывает сложность труда. Если в коллективе на первом месте принцип индивидуализма и новаторства, то лучше принять первый способ, на который влияет должностной оклад.

Научно обоснованное распределение фонда оплаты труда между подразделениями по методам БОЭРО и КТВ создаёт основу для реализации принципа социальной справедливости и позволяет избегать уравниловки и поощрять творческих и инициативных работников. Размер материального поощрения зависит от экономии планового фонда оплаты труда, что создаёт реальные предпосылки для работы меньшей численностью, максимального совмещения должностей и сокращения потерь рабочего времени.

Выводы

1. Качество образования — совокупность потребительских свойств образовательной услуги, обеспечивающих возможность удовлетворения комплекса потребностей по всестороннему развитию личности обучаемого. Критерии качества образования — профессорско-преподавательский состав, учебно-методическое обеспечение, материально-техническая база, интеллектуальный (научный) потенциал, студенты и выпускники образовательного учреждения.

2. Социологические исследования, проведённые среди руководителей вузов, преподавателей и студентов (386 респондентов), выявили наиболее важные критерии качества обучения: компьютерное обеспечение учебного процесса (97%), обеспечение библиотечным фондом (96%), учебно-методическое обеспечение (95%), морально-психологическая атмосфера (95%), высокая квалификация преподавателей (91%).

3. Установлено, что балльная оценка эффективности работы организации (БОЭРО) должна производиться по конечным результатам деятельности образовательного учреждения (23 критерия). Предложенная методика основана на векторном сложении результатов (критериев), соизмерении их с помощью весовых коэффициентов, введении функций экономического стимулирования достижения конечных результатов. Применение метода БОЭРО позволяет сопоставить между собой различные образовательные учреждения, установить динамику их развития и объективно распределить прибыль между подразделениями.

4. Доказано, что оценка по коэффициенту трудового вклада (КТВ) выступает количественным измерителем индивидуального трудового вклада руководителей, преподавателей, учёных и сотрудников учреждения в конечные результаты деятельности организации. На современном этапе методика КТВ наиболее проста и служит экономичным инструментом распределения вознаграждения и премий между персоналом образовательного учреждения. Методики БОЭРО и КТВ постоянно используются в работе Нижегородского института ме-

неджмента и бизнеса с 1989-го по 2002 г. и на деле доказали свою эффективность.

Литература

Бизнес-образование в России: Аналитический справочник для Российского бизнеса. М.: ЮНЕСКО, 1998. Вып. 1. (Серия «Бизнес-тезаурус»).

Евенко Л.И. Как управлять бизнес-школой // Материалы международной конференции 23–26 апреля 2000 г. — Ульяновск, 2000.

Егоршин А.П. Прогноз (О перспективах образования России) // Высшее образование в России. 2000. № 4. С. 17–30.

Карьера. 1998. № 4. 2000. № 6.

Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учебное пособие / Под ред. А.П.Егоршина. Н.Новгород: НИМБ, 2001. С. 56–74, 269–275.

Наводнов В.Г., Мотова Г.Н., Петропавловский М.В. Совершенствование системы государственной аккредитации учреждений высшего профессионального образования. Йошкар-Ола: НИЦГА, 1999.

Никандров Н.Д. Россия: социализация воспитания на рубеже тысячелетий. М.: Пед. общество России, 2000. 303 с.

Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации. Утверждено постановлением Правительства РФ от 5.04.2001 № 264 // Российская газета. 2001. № 80–81.

Тихонов А.Н. и др. Управление современным образованием. М., 1998.

Шадриков В.Д., Геворкян Е. Н. и др. О процедуре комплексной оценки вуза // Высшее образование в России. 2001. № 1. С. 29–38.

Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С. Экономика образования. М., 1998. 306 с.

Федоров Н. Качество образования — категория фундаментальная // Высшее образование в России. 2001. № 1. С. 3–7.

Филиппов В.М. Российское образование: состояние, проблемы, перспективы // Бюллетень Минобразования РФ. 2000. № 2. С. 3–19.

Экономика и организация управления вузом: Учебник / Под ред. д.э.н. В.В. Глухова. СПб.: Лань, 1999. 448 с.