

Физическое воспитание и студенческий спорт. 2025. Т. 4, вып. 2. С. 171–178

Physical Education and University Sport, 2025, vol. 4, iss. 2, pp. 171–178

<https://sport-journal.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/2782-4594-2025-4-2-171-178>, EDN: VENVIB

Научная статья

УДК 65.015.3

Анализ видов оценивания профессиональной деятельности преподавателя физической культуры в высшей школе

А. А. Бударников^{1✉}, М. А. Ермакова¹, А. В. Козлов²

¹Университет науки и технологий МИСИС, Россия, 119049, г. Москва, Ленинский пр., д. 4, стр. 1

²Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Россия, 119571, г. Москва, пр. Вернадского, д. 82

Бударников Анатолий Александрович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры физической культуры и здоровья, budarnikov.aa@isis.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8987-1424>

Ермакова Марина Аркадьевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры физической культуры и здоровья, заведующий кафедрой физической культуры и здоровья, ermakova.ma@isis.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0181-8368>

Козлов Александр Викторович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры физической культуры и спорта отделения физической культуры и безопасности общеакадемического факультета, kozlov-av@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4846-4325>

Аннотация. Представлены основные виды оценивания профессиональной деятельности преподавателя физической культуры: рейтинговый, критериально-ориентированный, экспертный, эффективный контракт. Определены базовые преимущества и значимые недостатки данных видов оценивания преподавателя высшей школы. Сформулировано авторское видение предмета оценивания: ключевых показателей деятельности преподавателя физической культуры в рамках его учебной, методической, спортивной работы, а также личных профессиональных достижений. Даны рекомендации, позволяющие руководителям кафедр физического воспитания образовательной организации высшего образования оптимизировать разработку процесса оценивания деятельности преподавателя физической культуры.

Ключевые слова: физическая культура и спорт, преподаватель высшей школы, оценивание, качество образования

Для цитирования: Бударников А. А., Ермакова М. А., Козлов А. В. Анализ видов оценивания профессиональной деятельности преподавателя физической культуры в высшей школе // Физическое воспитание и студенческий спорт. 2025. Т. 4, вып. 2. С. 171–178. <https://doi.org/10.18500/2782-4594-2025-4-2-171-178>, EDN: VENVIB

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Analysis of the types of assessment of professional activity of a physical education teacher in higher education

A. A. Budarnikov^{1✉}, M. A. Ermakova¹, A. V. Kozlov²

¹National University of Science and Technology "MISIS", building 1, 4 Leninsky Ave., Moscow 119049, Russia

²The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 82 Vernadsky Ave., Moscow 119571, Russia

Anatoly A. Budarnikov, budarnikov.aa@isis.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8987-1424>

Marina A. Ermakova, ermakova.ma@isis.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0181-8368>

Alexander V. Kozlov, kozlov-av@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4846-4325>

Abstract. The article presents the main types of assessment of the professional activity of a physical education teacher, i.e. rating, criterion-oriented, expert, effective contract. Basic advantages and significant disadvantages of these types of

higher education teacher assessment are identified. The author's vision of the subject of assessment is formulated: key performance indicators of a physical education teacher within the framework of their educational, methodological, sports work, as well as personal professional achievements. In conclusion, recommendations are given that allow heads of the departments of physical education of an educational organization of higher education to optimize the development of the process of evaluating activities of a physical education teacher.

Keywords: physical education and sports, higher education teacher, assessment, quality of education

For citation: Budarnikov A. A., Ermakova M. A., Kozlov A. V. Analysis of the types of assessment of professional activity of a physical education teacher in higher education. *Physical Education and University Sport*, 2025, vol. 4, iss. 2, pp. 171–178 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2782-4594-2025-4-2-171-178>, EDN: VENVIB

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Введение

Стратегическое развитие кадрового потенциала организаций высшего образования предполагает комплексный подход к управлению человеческими ресурсами, включающий оптимальную кадровую политику, управление кадровыми рисками, результативную систему привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, а также эффективные методы мотивации работников [1]. Этот аспект персонал-менеджмента учреждения высшего образования способствует укреплению репутации, имиджа и конкурентоспособности учебного заведения, повышению уровня образовательной деятельности и стабильному наращиванию интеллектуального капитала высшей школы [2, 3].

В этой связи многие организации высшего образования внедряют в кадровые службы методики KPI, OKR, 360°, ассессмент и управленческие решения, которые направлены на комплексную оценку компетентности потенциальных и имеющихся педагогических работников организации [4]. Однако структурные подразделения, например, деканат института или руководство общеуниверситетских кафедр, имеют определенную автономию в найме потенциальных работников и управлении развитием научно-педагогических кадров, исходя из особенностей и специфики вклада учебной дисциплины в образовательную программу и подготовку будущего выпускника вуза. Поэтому для деканов, заведующих кафедрами и их заместителей очень важно наличие действенных решений по оценке деятельности и эффективности профессорско-преподавательского коллектива управляемого ими подразделения.

Однако публикации по выявлению проблем, адаптированного выбора, механизмов разработки способов и инструментов, эффективных управленческих решений по оценива-

нию профессиональной деятельности преподавателя физической культуры в организации высшего образования практически отсутствуют. Это позволило авторам сформулировать *цель исследования* – рассмотреть базовые системы оценивания профессиональной деятельности преподавателя физической культуры в учреждениях высшего образования.

Материалы и методы

Для достижения цели исследования авторы провели анализ научных публикаций, нормативно-правовых актов, существующих практик учебных заведений. Deskriptivный анализ научных публикаций, тезисов, статей и т. д. размещенных платформах elibrary, cyberleninka и других по ключевым словосочетаниям и словам «оценка качества преподавания», «ключевые показатели эффективности», «деятельность преподавателя в высшей школе» и т. д., показал значительное количество исследований (было проанализировано более 80 материалов) по системе оценивания профессиональной деятельности преподавателя в учреждениях высшего образования [5–7].

Результаты исследования

В статье Д. В. Римлянкой с соавторами определено, что основополагающими качествами преподавателя, по мнению студентов, являются: ответственность, работоспособность, трудолюбие, чувство юмора, а по мнению экспертов – аналитическое мышление, эмоциональная устойчивость и терпение [8]. Особое внимание Е. В. Бухтояровой, Ю. А. Шершневой, А. Ю. Лопатиным отводится культуре общения со студентами и внешнему виду преподавателя физического воспитания в образовательном процессе высшей школы [9].

Однако трудовая деятельность преподавателя физической культуры очень многогранна и не может характеризоваться только личностными индивидуальными способностями педагогического работника.

В самом общем виде можно представить базовые направления деятельности преподавателя кафедры физического воспитания: учебное – проведение учебных занятий и подготовка к ним, например, написание рабочих программ дисциплины, в том числе и для студентов специальных медицинских групп; методическое – участие в изучении учебной работы, например, написании учебных материалов, в том числе и создание видеокурсов для системы дистанционного обучения; спортивная – проведение спортивных занятий по виду спорта, например, работа инструктором в спортивной секции; научная – участие в исследовательской работе, например, написание научных публикаций [10].

Имеются и другие обязанности преподавателя, в частности, административная деятельность. Так, например, в рамках учебной работы преподаватель может выполнять функции куратора факультета или института; в методической работе – функции эксперта по оценке качества образования; в спортивной деятельности осуществлять проведение спортивного соревнования, а в рамках научной деятельности быть участником в проведении научного мероприятия. Другие обязанности преподаватель выполняет, во-первых, в связи с обязательным для преподавателя осуществлением другой части педагогической работы, не входящей в фактическую трудовую нагрузку, и, во-вторых, в ходе дополнительного материального поощрения стимулирующего характера [11, 12].

Такая разнонаправленная деятельность преподавателя должна регулироваться системой оплаты труда учебного заведения, однако на практике она имеет много пробелов в оценивании эффективной работы преподавателя физической культуры. В научных публикациях и исследованиях [5, 6, 13, 14 и др.] достаточно подробно представлены виды оценивания профессорско-преподавательского состава учебного заведения, однако профессиональная деятельность преподавателя физического воспитания не во всем коррелирует с общими подходами оценивания. Дадим определение и представим основные преимущества и недостатки распространенных видов оценивания (рисунок).

Рейтинговая система – распространенный метод оценки профессиональной деятельности преподавателей через количественную оценку ключевых аспектов, позволяющий выявлять лучших специалистов и стимулировать профессиональное развитие. К преимуществам системы оценивания в виде рейтинга относятся: объективность, позволяющая оценивать на четких критериях и показателях, исключая субъективизм и предвзятое отношение; повышение мотивации к труду, так как высокий рейтинг стимулирует развитие профессиональных компетенций и участие в других видах работ; повышение качества образования, так как достижение высокого рейтинга способствует созданию и внедрению инновационных методов и технологий обучения; стандартизация, обеспечивающая объективную оценку по единой шкале и своевременное выявление проблем; адаптируемость, способствующая учитывать индивидуальные характеристики преподавателей. Недостатки рейтинговой системы оценки преподавательского состава: высокая формализация процес-



Виды оценивания профессорско-преподавательского состава кафедр физического воспитания высшего учебного заведения

Types of assessment of the teaching staff of the departments of physical education of a higher educational institution

са и бюрократия, отвлекающая преподавателей от основной работы; снижение мотивации к труду и повышение уровня внутренней конкуренции, негатива и конфликтности между коллегами; одинаковые критерии оценки игнорируют индивидуальные особенности преподавателей; сложность объективной оценки педагогического труда, основанная чаще только на количественных показателях; преимущество тех специалистов, кто хорошо оформляет документацию, выполняет поверхностные цели и презентует себя руководству; подмена качественных результатов формальными показателями, нарушающая принцип справедливого вознаграждения за реальные достижения [7, 15].

Критериально-ориентированная оценка основана на применении четко установленных критериев с конкретными показателями, позволяющими объективно оценить деятельность преподавателя. К преимуществам системы оценивания в виде критериев относятся: постоянная фиксация динамики преподавательской деятельности; объединение усилий внутреннего и внешнего контроля для максимальной объективности; формирование единой методологии аттестации педагогов; активное участие сотрудников в построении собственной карьеры; исключение эмоциональных факторов из оценки; поощрение инноваций и инициативности преподавателей; участие студентов в процессе оценки качества преподавания. Недостатки существующей системы оценки преподавателей: формализация, предполагающая снижение качества образовательного процесса и индивидуальной эффективности педагогов; отсутствие гибкости, не учитывающее специфику учебной дисциплин и индивидуальные способности специалистов, их опыта, уровня квалификации; ориентация на краткосрочные результаты, как следствие, происходит оценивание количественных параметров, игнорируя качество долгосрочной деятельности; субъективность оценки, способствующая ситуации, когда мнения студентов или коллег влияют на рейтинг педагога больше, чем реальная эффективность работы; недифференцированный подход, который заключается в отсутствии учета различий между разными категориями преподавателей, к начинающим специалистам предъявляются те же самые требования, что и к опытным; высокая бюрократия: процедуры сбора отчетов занимает время, необходимое для основной трудовой деятельности [16].

Экспертная оценка проводится независимыми экспертами, оценивающими квалификацию и профессиональные навыки педагогов с помощью специальных методик и инструментов анализа. К преимуществам системы оценивания в виде привлечения экспертов относят комплексность: она охватывает широкий спектр аспектов деятельности преподавателей, предоставляя полную картину их профессионализма, выявляя его сильные и слабые стороны; объективность и прозрачность: установленные критерии снижают субъективизм, обеспечивая справедливую и прозрачную аттестацию; стимулирование профессионального роста: получая подробную оценку своего труда, преподаватель стремится улучшать свою квалификацию, повышать качество преподавания. Недостатки существующей системы оценки преподавателей: субъективизм и предвзятость: эксперты подвержены личным симпатиям/антипатиям и общественным стереотипам, создавая несправедливые рейтинги и отчуждение работников; непрозрачные критерии: правила оценки сложны и непонятны, провоцируя разочарование сотрудников и конфликты из-за неясности оснований вынесенных оценок; отсутствие учета индивидуальных особенностей: не учитываются личные особенности, жизненные обстоятельства и индивидуальные цели педагогов; ориентация на внешние достижения: акцент на внешних признаках успеха (успехи в спорте, статьи, гранты) обедняет понимание ценности внутренней образовательной работы; постоянные изменения правил: нестабильные и непредсказуемые процедуры у разных экспертов вызывают стресс и снижают мотивацию преподавателей к долгосрочной работе и инновациям [8].

Эффективный контракт представляет собой особую форму трудовых отношений между образовательными учреждениями и преподавателями, в котором прописываются критерии оценки эффективности, система материального и морального стимулирования, а также меры поддержки профессионального роста сотрудников. К преимуществам системы оценивания в виде эффективного контракта относят: четкие показатели эффективности деятельности; стимулирование внедрения инновационных образовательных методик; поддержка инициатив, проектов, привлечение грантов; увеличение зарплаты в зависимости от индивидуальных результатов работы; создание прозрачных условий карьерного роста, преодоление профессионально-личност-

ного выгорания преподавателя. К недостаткам относят то, что несовершенство прозрачности критериев оценки вызывает недовольство сотрудников; конфликты интересов возникают между руководством и преподавательским составом; постоянное обновление системы необходимо для сохранения ее эффективности [13].

Рассмотрев основные методы виды оценивания профессорско-преподавательского состава кафедры физического воспитания, представим авторское видение «семерки» ключевых показателей деятельности преподавателя физической культуры подлежащих оцениванию.

Таким образом, на основе полученных данных, изучения научной литературы и публикаций, представим ряд рекомендаций, позволяющих руководителям кафедр физического воспитания оптимизировать разработку процесса оценивания деятельности преподавателя физической культуры. Руководству образовательной организации высшего образования важно:

- 1) сформулировать, создать стратегическую программу кадровой политики структурных подразделений университета, включающую управление развитием карьеры преподавателя, формирование кадрового резерва, корпоративное обучение и т. д.;

Таблица 1/Table 1

Ключевые показатели учебной и учебно-методической работы

Key indicators of educational and educational-methodological work

№	Вид
1	Качество проведения учебных занятий
2	Кураторство института (факультета)
3	Автор-разработчик рабочих программ
4	Автор-разработчик видеокурсов, цифрового образовательного ресурса
5	Рецензент учебных и методических материалов
6	Подготовка и издание учебника (аффилиация ООВО)
7	Подготовка и издание учебного (учебно-методического) пособия (аффилиация ООВО)

Таблица 2/Table 2

Ключевые показатели спортивно-массовой работы

Key indicators of mass sports work

№	Вид
1	Качество проведения секционных занятий
2	Кураторство института (факультета) по спортивной-массовой работе
3	Ответственность по виду спорта (тренерство)
4	Участие в организации и проведении соревнований внутри ООВО
5	Представитель сборной команды ООВО на внешних соревнованиях
6	Присвоение спортсмену ООВО спортивного разряда
7	Достижение спортсменом ООВО призовых мест на соревнованиях

Таблица 3/Table 3

Ключевые показатели научно-исследовательской работы

Key indicators of scientific research work

№	Вид
1	Публикационная активность
2	Участие в проведении исследовательской работы
3	Участие в научных мероприятиях внутри ВУЗа
4	Участие в организации и проведении научных мероприятий ВУЗа
5	Представительство: в научных сообществах, на внешних научных мероприятиях
6	Рецензирование научных материалов
7	Научно-исследовательская работа студентов

Таблица 4/Table 4

Ключевые показатели в личных профессиональных достижениях

Key indicators in personal professional achievements

№	Вид
1	Почетные звания в сфере образования и спорта
2	Спортивные звания
3	Ученая степень
4	Ученое звание
5	Личное участие в соревнованиях
6	Наличие судейской категории
7	Представительство: членство в профессиональных, деловых, спортивных сообществах

- 2) инициировать предложения по внесению в нормы трудового права положений о стимулировании педагогических работников, в частности, преподавателей физической культуры;
- 3) при разработке системы оценивания учитывать профессиональный стандарт «Педагогический работник высшего образования» (проект Минтруда России) и ориентироваться на регламентирующие нормативные акты организации высшего образования по оценке и персональному рейтингу педагогического работника;
- 4) при разработке системы оценивания необходимо предварительно разработать должностные инструкции, модели компетенций, обязанности преподавателя той или иной деятельности: кураторство, тренер по виду спорта, организатор мероприятия, руководитель сообщества;
- 5) при определении количественных показателей и качественных индикаторов оценивания труда преподавателя руководствоваться действующим трудовым законодательством, а также внутренними нормативно-правовыми документами учебного заведения;
- 6) предусмотреть запрет дублирования оплаты труда и материального стимулирования среди руководителей и преподавателей кафедры, осуществляющих дополнительные виды административных работ.

Дальнейшим направлением исследовательской работы является количественная оценка качества деятельности преподавателя физической культуры, то есть определение *ключевых показателей эффективности* профессиональной деятельности преподавателя.

Выводы

Таким образом, система оценки труда преподавателей выявляет лучшие практики, поощряет эффективное преподавание, обеспечивает карьерный рост, поддерживает профессиональное развитие и формирует высокопрофессиональный коллектив для подготовки востребованных специалистов. Представленные проблемные аспекты позволят руководителям кафедр физического воспитания образовательной организаций высшего образования разработать максимально оптимальную систему оценивания труда педагогического работника.

Список литературы

1. Пирогова Е. В., Яшин С. Н., Рыбкина М. В. Кадровый потенциал высшего учебного заведения как ресурс стратегического развития в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг // *Естественно-гуманитарные исследования*. 2024. № 4 (54). С. 451–457. EDN: UDOTEE
2. Лоскутова М. А. Ключевые показатели эффективности в системе менеджмента высшего образования // *Экономические науки*. 2024. Вып. 234. С. 618–629. <https://doi.org/10.14451/1.234.618>, EDN: JRRYXQ
3. Соболева Н. В., Ермакова М. А., Ближевский А. Ю., Еремина Е. А., Булгакова О. В. Развитие кадрового потенциала педагогических работников, осуществляющих реализацию дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту // *Физическое воспитание и студенческий спорт*. 2024. Т. 3, № 1. С. 25–34. <https://doi.org/10.18500/2782-4594-2024-3-1-25-34>, EDN: RNYOSI
4. Боднева Н. А., Милованова Е. С. Управление карьерой персонала образовательной организации // *Перспективы науки*. 2022. № 2 (149). С. 142–146. EDN: RETCZC
5. Кропачев Н. М., Еремеев В. В., Попов А. В. Разработка системы показателей эффективности образовательной и научной деятельности профессорско-преподавательского состава: опыт Санкт-Петербургского государственного университета // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент*. 2023. Т. 22, № 2. С. 133–150. EDN: XIWFWQ
6. Полевая М. В. Система оценки эффективности работников учреждений высшего образования: современная практика и ключевые показатели // *Социально-трудовые исследования*. 2019. № 4 (37). С. 98–105. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2019-37-4-98-105>, EDN: НТОКРГ
7. Сысоев А. Н., Пугачев И. Ю., Разновская С. В. Критерии эффективности организационно-управленческой деятельности преподавателей кафедры физического воспитания вуза // *Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта*. 2021. № 11 (201). С. 451–456. <https://doi.org/10.34835/issn.2308-1961.2021.11.p451-455>, EDN: ZBLRWM
8. Римлянская Д. В., Ковалевская А. Ю., Каржицкий В. С., Корольков А. Н. Сопоставление нормативных компетенций преподавателей вузов с мнением экспертов и студентов // *Спортивно-педагогическое образование*. 2023. № 3. С. 65–73. https://doi.org/10.52563/2618-7604_2023_3_65, EDN: SSLPYA
9. Бухтоярова Е. В., Шершинева Ю. А., Лопатин А. Ю. Культура общения и внешний вид преподавателя физического воспитания // *Культура физическая и здоровье современной молодежи : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., Воронеж, 25 сент. 2019 г. Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет*, 2019. С. 20–23. EDN: IBXJGU
10. Митрохин Е. А., Самсонов А. Ю., Самсонова Е. А. Профессиональная деятельность современного преподавателя физической культуры // *Актуальные вопросы и перспективы развития физического воспитания, спорта в вузах : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф., Новосибирск, 23 ноября 2023 г. Новосибирск : Сибирский*

государственный университет путей сообщения, 2024. С. 103–108. EDN: UKHBAS

11. Ореховская Н. А., Деникин А. В., Деникина З. Д. Опыт материального и нематериального стимулирования преподавателей в российских и зарубежных вузах: цели, методы, итоги // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2024. Т. 14, № 2. С. 36–45. EDN: IUISFS

12. Перевозчикова Н. А., Багдасарова Д. Г. Система стимулирования трудовой деятельности преподавателей учреждений высшего профессионального образования // Вестник Института экономических исследований. 2022. № 4 (28). С. 58–65. EDN: EIJBAG

13. Верменская Е. А., Верменский Н. С. Актуальные проблемы правового регулирования труда педагогических работников и роль эффективного контракта // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия : Экономика и право. 2023. № 8. С. 44–47. <https://doi.org/10.37882/2223-2974.2023.08.05>, EDN: NJJBOW

14. Сими́на Т. Е., Сиверкина Т. Е., Татарова С. Ю., Сысоева Е. Ю., Стадник Е. Г. Оценка уровня физической подготовленности у мужчин-преподавателей дисциплины «Физическая культура» // Теория и практика физической культуры. 2022. № 11. С. 88–90. EDN: BMUMAI

15. Костюк Я. И., Барчуков А. В., Тюрина Ю. А. Анализ российской системы высшего образования и выявление источников конфликтных ситуаций в высшем учебном заведении // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2022. Т. 19, № 2. С. 154–160. <https://doi.org/10.31079/1992-2868-2022-19-2-154-160>, EDN: QGQKWV

16. Ильина И. Ю. Удовлетворенность трудом преподавателей высшей школы: современные подходы к оценке и приоритизация факторов // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2025. Т. 22, № 2 (140). С. 178–192. <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2025-2-178-192>, EDN: NQLVKU

References

1. Pirogova E. V., Yashin S. N., Rybkina M. V. The personnel potential of a higher educational institution as a resource for strategic development in a competitive educational market. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya* [Natural Sciences and Humanities Research], 2024, no. 4 (54), pp. 451–457 (in Russian). EDN: UDOTEE
2. Loskutova M. A. Key performance indicators in the higher education management system. *Jekonomicheskie nauki* [Economic sciences], 2024, no. 234, pp. 618–629 (in Russian). <https://doi.org/10.14451/1.234.618>, EDN: JRRYXQ
3. Soboleva N. V., Ermakova M. A., Blizn'evsky A. Yu., Eremina E. A., Bulgakova O. V. Human resources potential development of educational departments of physical culture and sports. *Physical Education and University Sport*, 2024, vol. 3, iss. 1, pp. 25–34 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2782-4594-2024-3-1-25-34>, EDN: RNYOSI
4. Bodneva N. A., Milovanova E. S. Career management at an educational organization. *Science Prospects*, 2022, no. 2 (149), pp. 142–146 (in Russian). EDN: RETCZC
5. Kropachev N. M., Ereemeev V. V., Popov A. V. Development of a system for measuring the efficiency of teaching

and scientific activities in higher education: Experience of St. Petersburg state university. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management* [Bulletin of St. Petersburg University. Management], 2023, vol. 22, no. 2, pp. 133–150 (in Russian). EDN: XIWFWQ

6. Polevaya M. V. Performance evaluation system of employees of higher education institutions: current practice and key performance indicators. *Social & Labor Research*, 2019, no. 4 (37), pp. 98–105 (in Russian). <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2019-37-4-98-105>, EDN: HTOKPG

7. Sysoev A. N., Pugachev I. Yu., Raznovskaya S. V. Criteria for the effectiveness of organizational and managerial activities of teachers of the Department of Physical education of the university. *Uchenye zapiski universiteta im. P. F. Lesgafta* [Scientific notes of the P. F. Lesgaft University], 2021, no. 11 (201), pp. 451–456 (in Russian). <https://doi.org/10.34835/issn.2308-1961.2021.11.p451-455>, EDN: ZBLRWM

8. Rimlyanskaya D. V., Kovalevskaya A. Yu., Karzhitsky V. S., Korolkov A. N. Comparison of normative competencies of university teachers with the opinion of experts and students. *Sport and Pedagogical Education*, 2023, no. 3, pp. 65–73 (in Russian). https://doi.org/10.52563/2618-7604_2023_3_65, EDN: SSLPYA

9. Bukhtoyarova E. V., Shershneva Yu. A., Lopatin A. Yu. Culture of communication and appearance of a physical education teacher. *Kultura fizicheskaja i zdorov'e sovremennoj molodezhi: materialy II Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Voronezh, 25 sent. 2019 g.* [Physical Culture and Health of Modern Youth: Materials of II International scientific and practical conference, Voronezh, September 25, 2019]. Voronezh, Voronezh State Pedagogical University Publ., 2019, pp. 20–23 (in Russian). EDN: IBXJGU

10. Mitrokhin E. A., Samsonov A. Yu., Samsonova E. A. Professional activity of a modern physical education teacher. *Aktual'nye voprosy i perspektivy razvitiya fizicheskogo vospitaniya, sporta v vuzah: materialy IV Vseros. nauch.-prakt. konf. Novosibirsk, 23 noyabrya 2023 g.* [Actual Issues and Prospects of Physical Education and Sports Development in Universities: Materials IV All-Russian scientific and practical conference. Novosibirsk, November 23, 2023]. Novosibirsk, Siberian State University of Railway Transport Publ., 2024, pp. 103–108 (in Russian). EDN: UKHBAS

11. Orekhovskaya N. A., Denikin A. V., Denikina Z. D. Experience of material and non-material incentives for teachers in Russian and foreign universities: Goals, methods and results. *Gumanitarnye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta* [Humanities. Bulletin of the Financial University], 2024, vol. 14, no. 2, pp. 36–45 (in Russian). EDN: IUISFS

12. Perevozchikova N. A., Bagdasarova D. G. Labor incentive system for teachers in higher professional education institutions. *Economic Research Institute Journal*, 2022, no. 4 (28), pp. 58–65 (in Russian). EDN: EIJBAG

13. Vermenskaya E. A., Vermensky N. S. Actual problems of legal regulation of the trade teaching staff and the role of effective reduction. *Sovremennaja nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Jekonomika i pravo* [Modern science: Actual problems of theory and practice. Series : Economics and Law], 2023, no. 8, pp. 44–47 (in Russian). <https://doi.org/10.37882/2223-2974.2023.08.05>, EDN: NJJBOW

14. Simina T. E., Siverkina T. E., Tatarova S. Y., Sysoeva E. Ju., Stadnik E. G. Assessment of the level of physical fitness

of male teachers of the discipline “Physical culture”. *Teorija i praktika fizicheskoj kul'tury* [Theory and practice of physical culture], 2022, no. 1, pp. 88–90 (in Russian). EDN: BMU-MAI

15. Kostyuk Ya. I., Barchukov A. V., Tyurina Yu.A. Analysis of the Russian higher education system and identification of sources of conflict situations in a higher educational institution. *Social sciences and Humanities in the Far East*, 2022,

vol. 19, no. 2, pp. 154–160 (in Russian). <https://doi.org/0.31079/1992-2868-2022-19-2-154-160>, EDN: QGQKWV

16. Ilina I. Y. Labour satisfaction of university lecturers: current approaches to assessment and prioritization of factors. *Vestnik Rossijskogo jekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics], 2025, vol. 22, no. 2 (140), pp. 178–192 (in Russian). <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2025-2-178-192>, EDN: NQLVKU

Поступила в редакцию 14.05.2025; одобрена после рецензирования 25.05.2025; принята к публикации 30.05.2025
The article was submitted 14.05.2025; approved after reviewing 25.05.2025; accepted for publication 30.05.2025