

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ

Е.Н. Архипова, В.В. Крюков, К.И. Шахгельдян

Архипова Елена Николаевна

Крюков Владимир Васильевич

Шахгельдян Карина Иосифовна

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Владивосток

8-423-2404040

kryukov@vvsu.ru

Секция «А»

Для успешного функционирования вуза на современном этапе важны такие элементы как гибкие механизмы управления деятельностью, возможность в ограниченные сроки принимать и реализовывать принятые решения. Одним из механизмов управления является оценка деятельности вуза в целом и его подразделений, в частности. В том числе учебных подразделений (кафедр).

Деятельность кафедр связана с множеством направлений, но традиционно выделяют несколько: учебное и учебно-методическое, научно-исследовательское, инновационное, организационное, воспитательное. Для обеспечения оценки деятельности кафедр необходимо определить систему показателей, которые характеризуют результат реализации процесса, эффективность достижения цели и объемы выполненной работы.

Оценка результата процесса как часть оценки деятельности не вызывает сомнений, так как цель процесса – это получение результата. Эффективность достижения целей удастся оценить по нормированности показателей на единицу затраченных ресурсов (людских, финансовых и т.п.). Отдельная деятельность кафедр не всегда может быть прямо оценена по результатам, так как результаты могут быть существенно отложены по времени. В силу этого отдельные показатели могут характеризовать не результат, а объем выполненных кафедрой работ.

Показатели оценки деятельности могут быть представлены как значимыми показателями с точки зрения внешних заинтересованных сторон (например, аккредитационные показатели деятельности вуза могут транслироваться на показатели деятельности кафедр и преподавателей), так и показателями, характеризующими текущие приоритеты вуза, его стратегические цели.

Приоритеты и стратегические цели вуза и его кафедр претерпевают постоянные изменения, что обуславливает частые изменения в задачах, которые перед ними ставятся, а, следовательно, и изменения в показателях оценки их деятельности. Изменения претерпевает не только система показателей, но и процедуры учета достижений кафедр, предполагающие распределение объемов выполненных работ и подтверждение результатов. Большое число процессов, результативность и эффективность которых следует оценить, порождает и большое число показателей. Все это приводит к необходимости сбора и обработки большого объема данных, что делает задачу автоматизации процессов оценки деятельности кафедр и преподавателей актуальной.

Проект по автоматизации оценки деятельности кафедры и преподавателей во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС) начался в 2009 г. в рамках реализации проекта по программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009-2011 годы)».

Система основывается на корпоративных данных, уже существующих в информационной среде вуза систем - Управление персоналом, Управление учебным процессом, Управление контингентом студентов и аспирантов, Учет научных проектов, Учет публикаций, Система электронного документооборота и другие (рисунок 1).

Система оценки деятельности кафедры обеспечивает:

1. формирование иерархической системы показателей оценки деятельности кафедры с привязкой к учебному году;
2. определение формализованных правил учета достижений кафедры по каждому показателю;
3. определение процедур учета достижений кафедры по каждому показателю;
4. реализацию процедур учета достижений, в том числе автоматический учет достижений, если в иных системах учет достижений был подтвержден;
5. автоматический расчет оценки деятельности кафедры;
6. настройка учета показателей на разные источники данных;
7. анализ рейтинга в различных разрезах (по показателям, иерархическим группам показателей, кафедрам, годам и т.п.);
8. формирование отчетов по различным направлениям деятельности кафедры и вуза в целом.

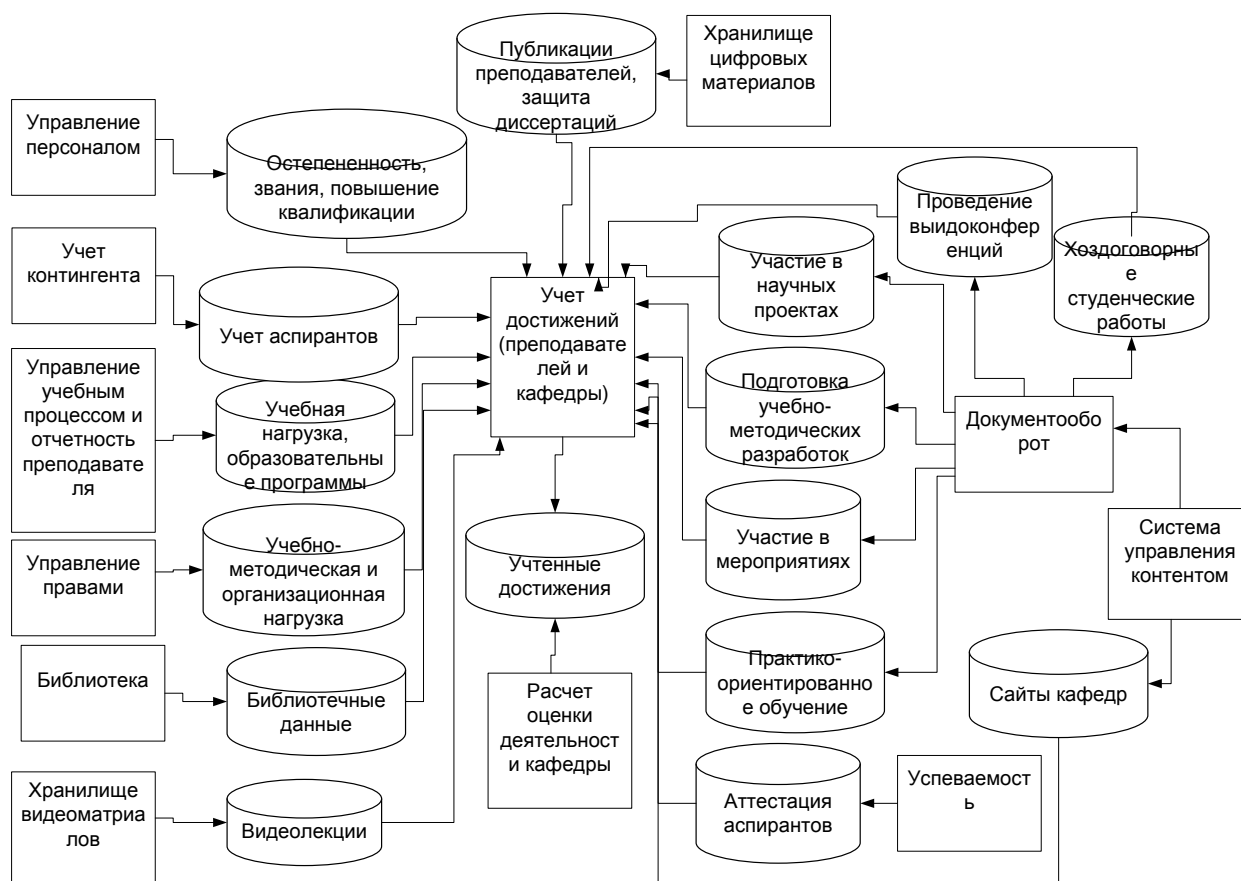


Рисунок 1. - Информационная модель системы оценки деятельности кафедры

Проект реализован в два основных этапа. В 2009-2010 гг. разработка, внедрение и апробация подсистемы оценки деятельности преподавателя [1]. В 2011 г. разработка и внедрение подсистемы оценки деятельности кафедры [2]. Показатели деятельности кафедры частично перекрываются показателями деятельности преподавателя, поэтому часть показателей кафедры учитывается автоматически после проведения учета достижений преподавателя. В тоже время часть показателей деятельности кафедры не связывается с персональной деятельностью отдельного преподавателя и поэтому требует дополнительного учета.

Разработанная система предполагает использование данных всех имеющихся информационных систем, автоматизирующих процессы вуза. В тоже время, по некоторым показателям вуз на момент внедрения не вел учет достижений (организация конференций, конкурсов, олимпиад, профориентационная работа и некоторые другие). Поэтому в процессе внедрения с помощью подсистемы электронного документооборота и системы управления правами обеспечен учет достижений кафедр по всем направлениям их деятельности.

Особенностями системы является:

- система имеет возможность настраиваться на любые подсистемы корпоративной информационной среды вуза посредством специализированной подсистемы управления понятиями предметной области и использовать учтенные в этих подсистемах достижения;
- если в вузе нет системы учета достижений по какому-то показателю, то с помощью подсистемы управление документооборотом и системы управления правами вуз может самостоятельно сформировать подсистему учета отдельного вида достижений;
- возможность гибкой настройки периодически меняющихся иерархических систем показателей, процедур учета достижений и правил расчета рейтинга;
- высокий уровень масштабирования системы по показателям и пользователям;
- пользователями информационной системы являются все участники процесса формирования оценки деятельности и реализуют в ней свою часть процесса (участники процесса определяются системой показателей, правилами и регламентами вуза).

На основании данных о рейтинге кафедры выполняется распределение ежемесячного премиального фонда по кафедрам. Премииальный фонд кафедры в свою очередь распределяется между преподавателями на основе рейтинга преподавателя.

Литература

- [1] Архипова Е. Н., Кононова О. В., Крюков В. В., Шахгельдян К. И. Автоматизация рейтинговой оценки деятельности преподавателей // Университетское управление. - 2010. - №5. - С. 51-62.
- [2] Архипова Е.Н., Крюков В.В., Шахгельдян К.И.. Автоматизация рейтинговой оценки деятельности учебного подразделения вуза// Университетское управление: практика и анализ. - 2012. - №1 – с. 80-90.