

СИСТЕМА ОЦІНКИ РЕЙТИНГУ ВИКЛАДАЧІВ УНІВЕРСИТЕТУ

О. В. Прігунов

Ефективне функціонування та розвиток підприємства, установи або організації незалежно від форми власності залежить від багатьох факторів, одним з провідних є людських фактор[1]. Про це також свідчать сучасні тенденції інвестування великими корпораціями у створення комфортних умов праці. Теорія людського капіталу зовсім надає людині центральне місце у концепції забезпечення стійкого економічного зростання підприємства, за рахунок погляду на неї, як на головний забезпечуючий та якісно невичерпаний ресурс економічного зростання нового типу, підкреслюючи, що саме людські ресурси приводять у рух, організують взаємодію всіх інших ресурсів економічної системи[2]. У зв'язку з цим набуває актуальність розробка інформаційної системи оцінки рейтингу персоналу, як однієї з компонент економічного зростання суб'єктів господарської діяльності підприємства, установи або організації.

Незважаючи на значну кількість робіт, аналіз останніх публікацій дає змогу стверджувати, що формування інформаційної системи оцінки рейтингу персоналу має у кожній реалізації свої особливості. Метою цієї роботи є побудова підходу до розробки такої системи у вищих навчальних закладах.

Функціонування такої інформаційної системи можна пояснити на прикладі функціональної схеми блоку оцінки рейтингу викладача університету, наведеної на рис.1. Схема містить п'ять послідовних етапи роботи інформаційної системи (збір даних, введення даних, повідомлення, затвердження даних, формування звітності), у кожного з яких присутні вхідні та вихідні дані, керуючі елемент та механізм (таблиця 1).

Таблиця 1

Етапи роботи функціональної схеми системи оцінки рейтингу викладача університету

Етапи Елементи	Збір даних	Введення даних	Повідомлення	Затвердження даних	Формування звітності
Вхідні дані	поточні показники діяльності	електронна анкета або відхилені електронні дані викладача	затвержені електронні дані викладача	електронні показники викладача	затвержені електронні дані викладача
Керуючий елемент	положення про рейтингування	інформаційна система	Процес SharePoint	наявність затверджувача у довіднику керівників підрозділів	наявність прав
Механізм	викладачі та лаборант кафедри	викладач та/або лаборант кафедри	викладач та/або лаборант кафедри	керівник викладача	відповідальна особа та/або проректор за напрямом
Вихідні дані	електронна анкета викладача	електронні показники викладача	повідомлення на корпоративну ел. пошту	затвержені або відхилені електронні дані викладача	зведена за допомогою Excel звітність

Найменування етапів функціонування системи повністю відповідають виконуваних функціям і не потребують додаткового пояснення.

Аналогічним чином можуть бути побудовані функціональні схеми систем оцінки рейтингу кафедр та факультетів. У цьому випадку викладачів доцільно залучати тільки для збору даних. Введення даних в систему здійснює лаборант.

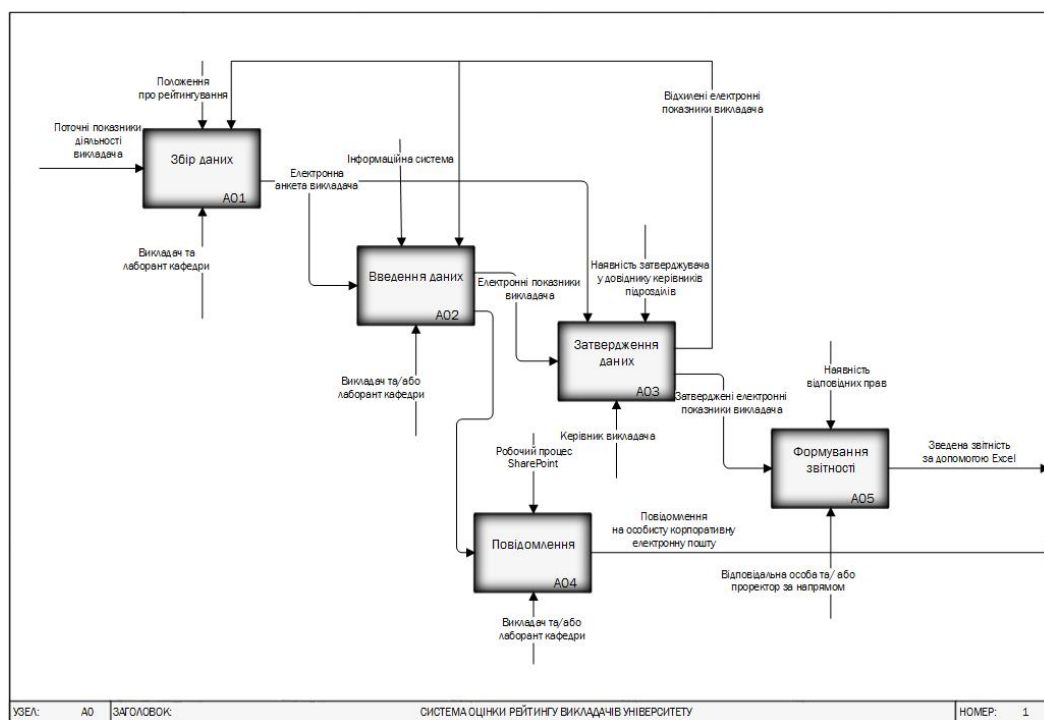


Рис. 1. Функціональна схема системи оцінки рейтингу викладачів університету

Зазначимо, що на етапі збору даних керуючим елементом виступає положення про рейтингування, який є, як правило, внутрішнім нормативним документом. Це свідчить про необхідність попередньої розробки документаційного забезпечення системи, елементами якого мають бути:

1. Визначені показники рейтингу викладача, кафедри, факультету.
2. Методика оцінювання рейтингу викладача, кафедри, факультету.
3. Діюче положення про рейтингування викладача, кафедри, факультету.

3 функціональної схеми оцінки рейтингу викладачів університету також впливають наступні вимоги:

1. Можливість персоніфікованої участі більшої частини викладацького складу університету у формуванні особистого рейтингу.
2. Забезпечення збору даних щодо відповідності кількісних та якісних характеристик викладацького складу визначеному переліку показників для подальшого розрахунку.
3. Забезпечення контролю вводу даних.
4. Забезпечення зворотного зв'язку між керівником та підлеглим.
5. Використання інструментів гнучкого формування звітності.

Таким чином, в процесі дослідження була запропонована функціональна схема систем оцінки рейтингу викладачів університету, кафедр та факультетів; зазначені вимоги то документаційного забезпечення системи; сформовані основні вимоги до функціонування системи.

Література

1. Ячменьов Є. Ф. Функціональна модель вищого навчального закладу в IDEF0 / Є. Ф. Ячменьов // Бізнес Інформ. – 2014. – № 4. – С. 91–99. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_4_16.
2. Яловий Г. К. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи / Г. К. Яловий // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – № 12. – С. 20–28. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2015_12_6.