

УДК 331.103

М.М. КУЧЕР, к.е.н., доц., ДДТУ, Дніпродзержинськ

Е.В. РОЗДОБУДЬКО, к.е.н., доц., ДДТУ, Дніпродзержинськ

ДО ПИТАННЯ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Визначено необхідність та розглянуті особливості оцінювання результативності творчої діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів. Запропоновано систему показників рейтингового оцінювання результатів творчої індивідуальної та колективної праці викладачів вищих навчальних закладів. Висвітлено досвід впровадження системи оцінки творчої діяльності персоналу технічного університету.

The duty is defined and features of productivity estimation of creative activities of the faculty of higher educational institutions are considered. The indicators system of rating results estimation of creative individual and collective teachers' of a higher educational institution work is offered. Introduction experiment estimation system of creative activities of the technical university personnel are shown.

Ключові слова: науково-педагогічні кадри, наукова діяльність, методична робота, оцінка, результати.

Вступ. Ефективність діяльності вищого навчального закладу (ВНЗ) у значній мірі залежить від індивідуальних творчих здібностей викладачів, ступеню їхньої підготовки і рівня кваліфікації, тому професорсько-викладацький склад ВНЗ розглядається як найбільш значуща частина його активів, а не як стаття витрат. З метою підвищення ступеню віддачі від використання наявного творчого потенціалу своїх працівників перед закладами освіти постає проблема пошуку дієвих методів спонукання до активної творчої праці.

Серед найбільш впливових на свідомість і найменш капіталомістких методів мотивації науково-педагогічних кадрів виділяються такі способи, як оприлюднення результатів оцінювання їхньої діяльності, визнання особистих заслуг конкретних викладачів, надання інформації для самооцінки. Враховуючи особливості творчого характеру праці науково-педагогічних працівників, що полягають у відсутності чітких критеріїв оцінки і строгих кінцевих результатів їх безпосередньої праці, виникає складний комплекс завдань, пов'язаних з оцінюванням результатів творчої складової їхньої діяльності.

Постановка завдання. Проблемі оцінювання діяльності персоналу присвячена значна кількість наукових і методичних праць як в Україні, так і в ближньому і далекому зарубіжжі. Більша частка цих робіт, серед яких праці Єгоршина Є. [2], Кочкіна Н.В. [4], Скрипника К. [7] та ін., розглядає загальні питання оцінювання персоналу, інша - присвячена проблемі оцінки діяльності висококваліфікованих управлінських кадрів (публікації Жаміна В.А., Єгізаряна Г.А. [3], Попова Г.Х. [5], Рака Н.Г. [6], Татарникова А.А. [8] та інших). Проте, в жодній з цих робіт не розглядаються особливості оцінювання діяльності науково-педагогічних кадрів ВНЗ.

Професорсько-викладацький склад ВНЗ третього і четвертого рівнів акредитації (професори, доценти, старші викладачі та асистенти), - це, як правило, фахівці з різних галузей знань, що займаються не тільки учбово-методичною, але і науково-дослідницькою роботою. Ця особливість діяльності викладачів ВНЗ третього і четвертого рівнів акредитації у порівнянні з діяльністю педагогічних кадрів інших закладів освіти і інших категорій співробітників ВНЗ дозволяє під творчою складовою праці розглядати, перш за все, їх науково-методичну роботу.

Складніше оцінюються науковий потенціал ВНЗ і результати наукової поточної діяльності професорсько-викладацького складу. Сьогодні пряма оцінка результатів наукової діяльності викладачів ВНЗ утруднена у зв'язку з недостатньою розробленістю багатьох питань в даній області. Тому нами запропоновано удосконалений методичний підхід до оцінки результатів саме цієї складової творчої праці науково-педагогічних кадрів, що спирається на відповідні нормативні акти з реалізації Закону України «Про освіту» [1; 9].

Методологія. Оцінка результатів методичної роботи викладачів заснована на виборі критеріїв ефективності системи забезпечення учбового процесу. У якості цих критеріїв, як правило, виступають ступінь забезпеченості викладаємих ними дисциплін учбово-методичними виданнями та якісні показники по впровадженню в учбовий процес новітніх досягнень науки і техніки, передового досвіду освітянської діяльності вітчизняних і закордонних навчальних закладів, новітніх технологій навчання тощо.

Результати дослідження. Оцінка результатів наукової діяльності ґрунтується на визначенні критеріїв, які виражені в об'єктивних показниках стану розвитку дослідів у відповідних областях науки і техніки та наукового рівня підготовки викладачів. До їхнього стандартизованого складу, як правило, включаються: якісний показник наукового потенціалу - учений ступінь

викладача (кандидат або доктор наук); кількість підготовлених кандидатів наук (офіційне керівництво захищеною дисертаційною роботою); кількість виданих підручників, навчальних посібників, монографій (обов'язково з диференціацією за обсягом); кількість опублікованих наукових статей в наукових, науково-технічних журналах та збірках; кількість опублікованих наукових статей у співавторстві зі студентами; кількість опублікованих тез доповідей у співавторстві зі студентами; кількість нагород студентських олімпіад (обов'язково з диференціацією за першими трьома місцями); кількість нагород конкурсів науково-дослідних робіт студентів (диплом переможця чи заохочувальний диплом); кількість державних нагород і відзнак (лауреати премій, переможці конкурсів, присвоєння звання академіка та ін.); кількість отриманих патентів на винаходи. Кількість усіх перелічених вище показників не перевищує двадцяти (за експертними висновками це означає, що сенс оцінювання основних позицій не втрачається), тому їх склад може бути доповнений, за необхідності і залежно від специфіки діяльності ВНЗ, такими важливими показниками як: участь в опонуванні дисертацій, у роботі спеціалізованих рад по захисту дисертацій, у редколегіях науково-технічних видань, а також кількість підготовлених відзвітів на автореферати дисертаційних робіт. Таке розширення системи показників дозволяє урахувати результати і тих видів творчої діяльності, які сприяють підвищенню іміджу ВНЗ у зовнішньому освітянському просторі.

У процесі оцінки результатів творчої складової праці викладачів величину кожного з показників слід розглядати по трьом рівням оцінки: фактичному, оптимальному (нормативному, плановому) і резервному. Фактичні значення цих показників визначаються експертним шляхом і суттєво залежать від надійності і достовірності інформаційної бази даних. За оптимальні значення доцільно приймати максимально можливі для кожної категорії науково-педагогічних кадрів конкретного ВНЗ величини показників, знайдені на основі використання програмно-цільового підходу, тобто виходячи із поставлених цілей ВНЗ у цілому і його структурних підрозділів (кафедр), а також трудомісткості і ступеню складності виконуємих робіт. Передбачається, що реалізація цих значень на практиці забезпечить досягнення закладом освіти своїх найкращих кінцевих результатів. Резервне значення показників системи можна визначити як різницю між оптимальним і фактичним значеннями. Відхилення від оптимальної величини свідчить про ступінь використання наукового потенціалу викладача і дозволяє, при зіставленні з характеристиками інших науково-педагогічних кадрів відповідної категорії,

мотивувати їх на досягнення необхідних результатів і максимальне використання свого творчого потенціалу.

При умові, що перелічені вище показники стануть для ВНЗ обов'язковою складовою оцінки результатів наукової діяльності професорсько-викладацького складу, за ними може бути встановлено рейтинг. При цьому рейтингова оцінка результатів праці буде виступати одночасно і як інструмент, і як ціль управління розвитком персоналу ВНЗ.

Поліпшенню якості проведення оцінки сприяє конкретизація послідовності вирішення її завдань. Опрацювання спеціальної літератури з питань оцінки результатів діяльності працівників освіти показало на відсутність чітких методичних рекомендацій по визначенню порядку оцінювання. На наш погляд, технологія оцінки результатів праці викладачів, як і послідовність проведення будь-якого аналітичного дослідження, повинна включати три : підготовчий, основний і заключний.

У ході підготовчого етапу необхідно встановити стандарти результативності наукової діяльності по кожній категорії науково-педагогічних кадрів (зав. кафедрами, професори, доценти, старші викладачі, асистенти) та критерії її оцінки, виробити політику проведення оцінок та створити інформаційну базу, яка являє собою систему показників, що відображають результати творчої складової праці викладачів та використовуються для оцінки. Основний етап оцінювання включає у себе безпосередньо збір, систематизацію та аналітичне опрацювання інформації за обраний для аналізу період. На заключному етапі проводиться ранжування об'єктів і документаційне оформлення отриманих результатів.

Згідно цієї технології повинна бути врахована не тільки сутність і послідовність проведення оцінки, але і те, яким чином, за допомогою чого і за який період часу вона проводиться. Наприклад, якщо аналіз результатів праці викладачів проводить адміністрація (Вчена рада) ВНЗ з метою оцінки наукового потенціалу закладу освіти, то таку оцінку варто здійснювати раз на рік. У випадку, коли аналіз результатів проводиться на рівні факультетів та кафедр, оцінка здійснюється лише за окремими показниками, які використовуються окремим суб'єктом оцінювання залежно від конкретно поставленого завдання і, як правило, за показниками результатів методичної роботи викладачів.

Оцінку результатів творчої діяльності краще всього проводити при вирішенні реальних завдань в реальній обстановці, із застосуванням методів індивідуальної оцінки у вигляді порівняльної рейтингової оцінки по

стандартизованому набору показників, вираженій у сумарній кількості балів, або за допомогою методів групової оцінки у вигляді порівняння результативності праці викладачів усередині групи, зіставлення результатів між ними за допомогою альтернативної класифікації: гірший, середній, кращий.

Оцінні методи результатів творчої складової праці професорсько-викладацького складу ВНЗ тісним чином пов'язані з обсягом, ступенем складності (розробленості) методичної і змістом наукової (науково-дослідні роботи, фундаментальні, прикладні, проектно-конструкторські і технологічні, проектні роботи для будівництва, науково-технічні послуги) робіт. Тому існує потреба у комплексному підході до оцінки такої результативності з позицій значущості результатів діяльності.

Комплексну результативність діяльності науково-педагогічних кадрів доцільно розраховувати як відношення фактично досягнутих відповідних показників викладача до базисних значень результатів діяльності по ВНЗ, зважених за допомогою вагових коефіцієнтів значущості видів науково-методичної роботи щодо нормативного значення результативності, рівного 100 балам.

Висновки. Отже, запропоновані методичні засади проведення оцінки результатів творчої діяльності науково-педагогічних кадрів ВНЗ дозволять визначити рівень наукового потенціалу і задоволеність керівництва роботою своїх співробітників, ступінь досягнення поставлених як індивідуальних, так і колективних цілей, що сприятиме вирішенню не тільки суто виробничих, але і низку психологічних проблем управління персоналом ВНЗ.

Список літератури: 1. Закон України «Про вищу освіту» (2984-III) від 17.01.2002. 2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с. 3. Жамин В.А., Егизарян Г.А. Эффективность квалифицированного труда. - М.: Экономика, 1998. – 89 с. 4. Кочкина Н.В. Количественная оценка содержательности труда. - М.: Экономика, 1987. - 270 с. 5. Оценка работников управления. / Под ред. Г.Х. Попова.– М.: Московский рабочий, 1986. - 352 с. 6. Рак Н.Г. Методика комплексной оценки кадров управления // Управление персоналом. - 1997. - № 10. - С. 14. 7. Скрипник К. Тестирование и оценка персонала //Управление персоналом. – 2000. - № 4. – С. 41-44. 8. Татарников А.А. Содержание оценки персонала управления // Кадры -1993 - № 12. – С. 15-19. 9. Тимчасове положення про наукову і науково-технічну діяльність наукових організацій МОН України

Подано до редакції 06.03.2010