

УДК 378.1
DOI: 10.26140/knz4-2021-1003-0003



©2021 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0.
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

© Автор(ы) 2021
SPIN: 6953-8308,
AuthorID: 252217
ORCID: 0000-0002-2754-4281

КУЛИКОВА Виктория Викторовна, кандидат географических наук, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, научный сотрудник отдела учебно-воспитательной и научной работы
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса филиал в г. Находке
(602902, Россия, Находка, ул. Озерная, 2, e-mail: vikkidis@mail.ru)

SPIN: 1523-1920
AuthorID: 740395
ORCID: 0000-0002-0030-9775

ЛЕХТЯНСКАЯ Лариса Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, научный сотрудник отдела учебно-воспитательной и научной работы
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса филиал в г. Находке
(602902, Россия, Находка, ул. Озерная, 2, e-mail: lirika20042004@mail.ru)

ORCID: 0000-0001-8271-5090

ПОДКОПАЕВА Ольга Викторовна, директор филиала Владивостокского государственного университета экономики и сервиса филиал в г. Находке,
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса филиал в г. Находке
(602902, Россия, Находка, ул. Озерная, 2, e-mail: olga_podkopaeva@mail.ru)

Аннотация. В статье исследуются аспекты рейтинговой оценки деятельности персонала. Для анализа выделен предшествующий и базовый период рейтинговой оценки. Представлена схема учёта достижений педагогического состава, которая осуществляется в информационной системе «Рейтинговая система оценки». Данная рейтинговая оценка позволяет обоснованно проводить выплаты стимулирующего характера на основе выполнения определённых показателей. Выделены показатели, по каждому из которых определены численные значения, закреплённые в приказах ВУЗа. В данной работе описываются общепринятые и обязательные показатели методической и научной работы, как повышение индекса Хирша на один и более пункт; повышение квалификации; подготовка рецензии; публикации студентов; публикации научно-педагогических работников; учебно-методическое обеспечение. Участие в рейтинговой оценке подчёркивает профессиональную деятельность всякого сотрудника, может повысить результативность работы образовательного учреждения, достигнуть стратегических целей и задач. Предложенный материал демонстрирует рейтинговую оценку как инструмент управления руководителем. Дан анализ показателей рейтинга по группам объектов учёта и по должностному составу. Авторы делают выводы об эффективности разработанной и внедрённой рейтинговой системы оценки, являющейся автоматизированной, функциональной, структурированной, учитывающей индивидуальные показатели достижений.

Ключевые слова: рейтинговая оценка, образование, управление персоналом, мотивация, педагогический состав, мероприятия, балл, анализ.

RATING ASSESSMENT OF PERSONNEL PERFORMANCE

© The Author(s) 2021

KULIKOVA Victoriya Viktorovna, Candidate of Geographical Sciences, Associate Professor of the Department of Humanities and Socio-Economic Disciplines, Researcher of the Department of Educational, Educational and Scientific Work

Vladivostok State University of Economics and Service Branch in Nakhodka
(602902, Russia, Nakhodka, Ozernaya st., 2, e-mail: vikkidis@mail.ru)

LEKHTYANSKAYA Larisa Vladimirovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Humanities and Socio-Economic Disciplines, Researcher of the Department of Educational, Educational and Scientific Work

Vladivostok State University of Economics and Service Branch in Nakhodka
(602902, Russia, Nakhodka, Ozernaya st., 2, e-mail: lirika20042004@mail.ru)

PODKOPAIEVA Olga Viktorovna, director of the branch of the Vladivostok State University of Economics and Service branch in the city of Nakhodka

Vladivostok State University of Economics and Service Branch in Nakhodka
(602902, Russia, Nakhodka, Ozernaya st., 2, e-mail: lirika20042004@mail.ru)

Abstract. The article examines aspects of the rating assessment of personnel activities. For the analysis, the previous and the base period of the rating assessment are highlighted. The scheme of accounting of the achievements of the teaching staff is presented, which is carried out in the information system «Rating evaluation system». This rating score allows you to reasonably carry out incentive payments based on the fulfillment of certain indicators. Indicators are highlighted, for each of which the numerical values are determined, fixed in the orders of the university. This work describes the generally accepted and mandatory indicators of methodological and scientific work, such as an increase in the Hirsch index by one or more points; training; preparation of a review; student publications; publications of scientific and pedagogical workers; educational and methodological support. Participation in the rating assessment emphasizes the professional activities of any employee, can increase the performance of an educational institution, and achieve strategic goals and objectives. The proposed material demonstrates the rating as a management tool for the head. The analysis of rating indicators by groups of accounting objects and by job structure is given. The authors draw conclusions about the effectiveness of the developed and implemented rating system of assessment, which is automated, functional, structured, taking into account individual indicators of achievement.

Keywords: rating assessment, education, personnel management, motivation, teaching staff, activities, score, analysis.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. В со-

временных условиях вузовского образования, чётко обозначилась жёсткая конкуренция между сотрудниками педагогического состава, соответственно важную роль

приобретает управление персоналом на основе рейтинговой оценки. Значимым вниманием в деятельности ВУЗов признаётся исследование рейтинговой оценки персонала. Оценивая персонал по предложенным показателям, судят об эффективности деятельности организации, в целом. Выделим, что профессиональные задачи, связанные с основной деятельностью преподавателя подкрепляются и научной, что позволяет обрести профессиональные компетенции, как ключевой фактор повысить эффективность работы предприятия, для достижения стратегических целей и задач.

Аспекты функционирования управления персоналом разнообразны, приобретающие и отличающиеся в деятельности предприятий такими формами:

- мотивационными основами;
- планированием персонала;
- подбором и набором персонала;
- обучением и развитием персонала и др.

В деятельности педагогического персонала особую важность приобрели мотивационные основы. С введением рейтинговой оценки, основывающейся на некоторых показателях, в данное время сформировался новый тип экономического поведения. Обозначим его так: «Больше и качественнее выполненные показатели, тем больше выплата стимулирующего характера, тем эффективнее показатели деятельности университета».

Успешно внедрённые мероприятия по мотивированию труда персонала необходимое условие роста и управления производительностью труда в жизнедеятельности предприятия. Мотивирование персонала подкрепляется процессуальными теориями, к примеру, концепция человека «Y» Мак-Грегора, широко пользующаяся практикой в управлении персоналом. Выделим и теорию постановки целей Эдвина Локка, при которой человек ставя перед собой цель (например, написание статьи ВАК), по достижению намеченных результатов испытывает удовлетворение в части заработанных баллов и компенсации за затраченный труд. Не оставим в стороне и теорию равенства, выдвинутую Джоном Стейси Адамсом, сотрудник сравнивая оценку затраченного труда и полученного вознаграждения с позиции справедливости по норме первого и второго типа.

Неэффективность системы мотивирования труда вызывает у сотрудников неудовлетворенность, влекущую понижение производительности труда, нежелание работать с отдачей, снижается инициатива участия в жизни университета и пр., что может негативно отразиться на качестве предоставления образовательных услуг.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи (постановка задания).

В статье объектом исследования явились рейтинговая оценка персонала, и работа имеет целью обосновать актуальность заявленной рейтинговой оценки, повышающая качество удовлетворенности трудом. По нашему мнению, данная оценка объективно показывает личный вклад каждого участника в выполнении плана показателей эффективности и результативности деятельности филиала. Выделим такие показатели, по каждому из которых определены численные значения:

- публикации студентов;
- публикации научно-педагогических работников в индексируемых журналах с импакт-фактором не < 0,4;
- публикации научно-педагогических работников в научных изданиях международных систем.

Используемые в исследовании методы, методики и технологии. Материалами в целях написания представленной статьи послужили исследования в данной области знаний, наблюдение, анализ, методы индукции и дедукции, собственный опыт.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

Расчёт рейтинговой оценки включает дифференциацию в зависимости от сложности выполненной работы.

Учёт достижений педагогического состава осуществляется в информационной системе «Рейтинговая система оценки». Представим некоторые данные методической и научной работы:

- повышение индекса Хирша на один и более пункт (информация берётся по данным Elibrary на конец года, авторы должны быть зарегистрированы от имени ВГУЭС);
- повышение квалификации;
- подготовка рецензии, и указан журнал, от которого засчитается данная рецензия;
- публикации студентов;
- публикации научно-педагогических работников в индексируемых журналах с импакт-фактором не ниже 0,4, учитываемый как пятилетний;
- учебно-методическое обеспечение (печатное или цифровое).

Инвариантных показателей, утверждённых приказом, насчитывается порядка 14 пунктов, филиал может участвовать в пяти показателях, перечисленных выше. В приказе каждому показателю присвоен балл, что позволяет сотруднику легко ориентироваться в примерном получении баллов.

В результате рейтинговой оценки устанавливается дифференцированная стимулирующая выплата. Укажем, что большинство публикаций платные, соответственно такая выплата компенсирует затраченные средства.

Анализ рейтинговой оценки в филиале показал, что за 2020 г. всем была установлена одинаковая доплата, называемая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки. В 2021 г. в филиале была введена новая действующая система рейтинговой оценки.

В возрастном аспекте преподаватели социально активны, физически и интеллектуально имеют возможность осуществлять научно-исследовательскую деятельность. В рейтинговой оценке участвуют как преподаватели высшего, так и среднего звена. Показатели рейтинговой оценки для преподавателей ВО расширены, чем для преподавателей СПО. Показатели рейтинга среднего звена в основном связаны с кураторством в соответствии с установленными критериями оценки.

В филиале разработана унифицированная модель рейтинговой оценки, где каждому показателю присвоен определённый балл, который затем приобретает экономическую оценку. Учтены показатели рейтинговой системы (инвариантные) и академического рейтинга.

Данный процесс - рейтинговая оценка персонала - в головном ВУЗе достаточно организационно проработан, автоматизирован, структурирован. Имеются приказы «Об утверждении показателей рейтинга ППС и порядке их учёта в году», «Об утверждении показателей эффективности деятельности университета за год» и др. Обозначим, что представленные приказы взаимосвязаны и взаимозависимы. Ведя активную публикационную деятельность, как лично, так и в соавторстве с другими сотрудниками или студентами, персонал реализуют рейтинговую оценку, тем самым выполняют показатели эффективности деятельности университета, за которые в филиале отвечают научные сотрудники с предоставлением отчетной деятельности. Данные сотрудники акцентируют внимание персонала на задачи, стоящие перед университетом в стратегическом развитии. При этом отметим, что публикации научно-педагогических работников в индексируемых журналах являются приоритетным показателем эффективности деятельности университета за год, и обязательно учитываются при аккредитации.

Внесение данных по рейтинговой оценке изначально осуществляется через ресурс «Портфолио сотрудника ВГУЭС». В данном ресурсе заполняются различные разделы, интерфейс раздела «Публикации» представлен на рисунке 1. Исходные данные преподаватель заполняет в конце календарного года, которые редактируются, затрагивая первый месяц следующего года.

Карточка научной статьи	
Название:	МЕНТАЛЬНАЯ КАРТА КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ
Год издания:	2021
Авторы ВГУЭС:	Куликова Виктория Викторовна
Авторы-студенты:	
Внешние авторы:	
Тип соавторства:	значение не выбрано
Тип публикации:	публикация в профильном периодическом научном издании/журнале
Тип журнала:	Все типы (журналы) Журнал: Карельский научный журнал
Номер тома (vol.):	номер части: 30 34
Номер выпуска (iss.):	доп. номер выпуска (при онлайн-публикации): 1
К.во печатных листов:	страницы с: 29 вкл: 22

Рисунок 1 – Фрагмент карточки научной статьи в ресурсе «Портфолио сотрудника ВГУЭС»

При заполнении данной оценки необходимо быть внимательным и изначально осуществлять корректность вносимых данных. Неточное, неясное и пр. заполнение рейтинга удлинит процесс проверки, подписания и утверждения соответствующими лицами. Текущее состояние отмечено в рейтинге красными, процедурное завершение синими, включение в общую сумму баллов зелёными подписями. Для качественного заполнения рейтинга учтена техническая поддержка, обращение к куратору рейтинга личным звонком. Любой из заполняемых разделов должен подкрепляться каким-либо документом отдельно в портфолио (например, файл статьи и активный режим доступа, полученная грамота или диплом, файл монографии, методического пособия, подтверждённое повышение квалификации). Все статьи в обязательном порядке подкрепляются экспертным заключением (при публикации в российских изданиях), полученным от экспертной комиссии головного ВУЗа по защите государственной тайны и по определению возможности публикации научных работ в открытой печати. При предоставлении недостоверной информации по любому из показателей рейтинг обнуляется. При публикации в зарубежном издании выдаётся экспортное заключение. Все публикации учитываются в рейтинге в долях в зависимости от количества соавторов, в обязательном порядке алифилированными с ВУЗом.

В целях осуществления выполнения показателей и отслеживания публикуемых статей в начале года было принято решение о мониторинге за квартал с формированием сводного отчёта достигнутых значений по факту. По результатам проверки ответственными лицами за показатели устанавливаются баллы, которые потом трансформируются в экономическом эквиваленте в ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки.

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях. Научные основы исследования описанной выше рейтинговой оценки представлены большим количеством различных методик рейтинговой оценки как отечественной, так и зарубежной практике [4]. В работах [1] представлена рейтинговая оценка, рассчитанная при помощи математических методов, математических моделей [5] и компьютерных технологий, в [2] указаны задачи, реализуемые заявленным объектом исследования, представлена методика формирования финансовых ресурсов; отражён опыт применения рейтинговой оценки не только преподавателей, но и кафедр, факультетов [7, 9]. Интересный пример экспертного глоссария для оценки научной деятельности должностной категории «доцент» описан в [3]. Инновационным подходом отличается методика рейтинговой оценки развития активности преподавателей вуза, учитывающая педагогический стаж и квалификацию на основе качественных признаков: знаю, могу, использую [6], и дополненная к основным показателям модернизированная функция – матрица соответствия показателей и должностей [10]; также разработанная оперативная подсистема получения публикаций ППС из известных баз данных [11].

Проведённый анализ позволил сравнить группы объектов учёта, указанные по степени важности, представим на рисунке 2. При этом основную долю баллов (135,5) заработано в показателе публикации статей в журналах, где общее количество публикаций составило 22; учебно-методические материалы в количестве 7 обозначились в 125 баллов, отметим 3 участника данного показателя. «Фишка» рейтинга индекс Хирша, заработанный 5-ю сотрудниками, что свидетельствует о значимости публикуемых статей. Четыре сотрудника повысили свой индекс Хирша на один пункт, и только один сотрудник смог добиться повышения индекса в отчетном году на два пункта. Ранжирование показало следующие значения показателей рейтинга: max значений – 90 баллов (очень высокий), min – 3 (очень низкий). Отметим, что большую часть рейтинг имеет диапазон 45–62 балла (высокий), учтём при этом такое распределение 1 профессор, 6 доцентов, 1 старший преподаватель, 2 ассистента. При анализе рейтинговой оценки учтём и должностной состав диапазона рейтинга, изображён на рисунке 3. Слабым звеном персонала отметим публикации в зарубежных журналах. Сильной стороной опубликованные статьи сотрудников в журналах с высоким импакт-фактором. Специфика научных течений опубликованных статей определилась педагогическими, экономическими и др. направлениями. Инвариантных показателей было заработано 87 баллов, вариативных 282,5, всего получено 369,5 балла.

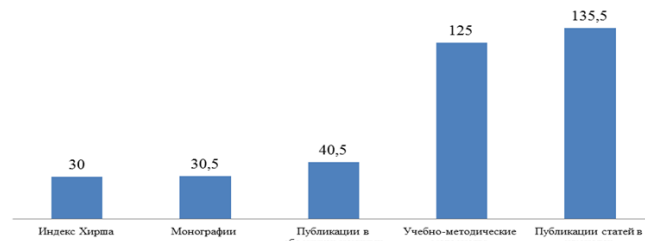


Рисунок 2 – Показатели рейтинга по группам объектов учёта

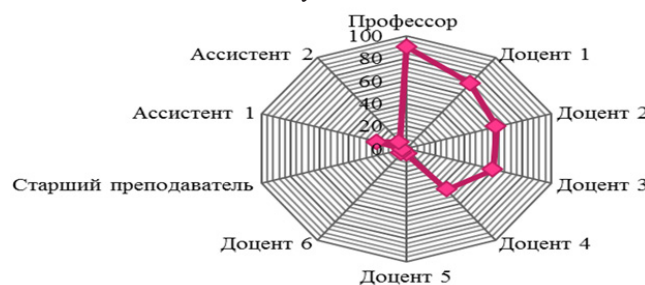


Рисунок 3 – Показатели рейтинга по должностному составу

Картина индивидуальных показателей рейтинговой оценки для руководителя может служить мощным инструментом управления, к примеру, принимать решения в отношении учебной нагрузки более перспективным сотрудникам, или назначения ежемесячной премии по итогам работ за текущий месяц.

Выявлено, что сотрудники, кто выполнил минимум по показателям рейтинговой оценки (к примеру, не более 3-х статей со студентами), более не стремятся публиковаться по данному показателю, переходя к следующему, который также имеет ограничения. Более «старательные» сотрудники не обращают внимания на численные ограничения и продолжают работать с опережающим развитием.

Перечень показателей эффективности и результативности утверждён приказом и направлен на реализацию стратегии развития университета. Данный перечень раз в полгода пересматривается.

С другой стороны, для выполнения показателей эффективности предусмотрен такой ход развития ситуации, при котором, в трудовом соглашении прописано,

что сотрудник должен в течении учебного года опубликовать не менее двух статей. Однако, указывается, что импакт-фактор журнала должен соответствовать показателю 0,2, а в рейтинговой оценке засчитывается не ниже 0,4. Вот красугольный камень: перед сотрудником возникает выбор:

- выполнить условия трудового соглашения: 2 статьи с импакт-фактором 0,2;
- поучаствовать в рейтинговой оценке с публикацией в журнале с импакт-фактором не ниже 0,4.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования. Проведённое исследование позволило подвести итог, что рейтинговая оценка, непрерывно диагностируемая и соответствующая реалиям, и осуществляющая справедливое стимулирование сотрудников, повышает статус и самооценку сотрудника, подвергает самоанализу, желанию стремиться к совершенствованию в своей педагогической деятельности.

Организации, в которых разработана и используется рейтинговая оценка, персонал понимает, какие показатели необходимы для их продуктивности, повышения мотивирования, удовлетворённости трудом и пр.

Данный результат оценки даёт возможность усилить и моральную мотивацию. Наивысшее количество баллов даёт нам представление о выборе сотрудниками обоснованного решения в отношении, каких показателей делался упор. Такая процедура рейтинговой оценки является действенной, к примеру, за неё сотрудник может получать заработную плату выше, чем за занимаемую должность с определённой ставкой.

Имеет важность проводить регулярно данный анализ. Проведённые исследования позволяют добиться совершенствования системы управления персоналом.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении. Рекомендуются продолжить данные изыскания для выявления динамики изменений рейтинговой системы оценки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Баринов А.М. Математические методы и компьютерные технологии в рейтинговой оценке деятельности сотрудников и профессорско-педагогического состава ВУЗа // В помощь ВУЗу. Серия «Техника и технология». 2012. № 2 (8). – С. 73-75
2. Архипова Е.Н., Кононова О.В., Крюков В.В., Шахгельдян К.И. Информационно-техническое сопровождение рейтинговой системы оценки // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2010. № 3 (7). – С. 17-27
3. Бовшовский С.З., Пархоменко А.В. Универсальная методика рейтинговой оценки деятельности преподавателей военного вуза // Научный резерв. 2018. № 4 (4). – С. 77-83
4. Воронцов А.М., Жидков А.А., Гордеев К.С., Дубровин Н.А., Грбина Г.А. Анализ рейтинговой оценки деятельности преподавателя на примере зарубежной практики // Современные научные исследования и инновации. 2021. № 2. [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2021/02/94475> (дата обращения: 26.07.2021).
5. Жарнов Д.А., Каримов Д.Р., Фазыльянов А.И. Рейтинговая система оценки кафедр университета на основе публикационной активности ее преподавателей // Прикладная математика и информатика: современные исследования в области естественных и технических наук: материалы V Международной научно-практической конференции (школы-семинара) молодых ученых. Тольятти. 2019. С. 530-534
6. Журкин М.Г., Борисова Е.В. Системные принципы развития инновационной активности педагогических кадров // Актуальные проблемы качества образования в высшей школе: материалы докладов заочной научно-практической конференции. – Тверь: Тверской государственный технический университет, 2017. С. 45-50.
7. Иванцев Ю.Г., Шалобанов С.В. Анализ итогов использования модернизированной рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей, кафедр и факультетов // Информационные технологии XXI века: сборник научных трудов / под ред. Т.В. Гомза. - Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та. 2015. С. 208-215
8. Зубкова Т.М., Наточая Е.Н. Оценка рейтинга научно-педагогических работников университета на основе автоматизированной информационной системы // Программные продукты и системы / Software & Systems. 2019. Т. 32. № 3. С. 525–533
9. Лазаренко В.А., Липатов В.А., Филинов Н.Б., Олейникова Т.А., Северинов Д.А. Изменения показателей мониторинга различных видов деятельности вуза, как критерий эффективности внедрения системы рейтинговой оценки деятельности преподавателя // Научный электронный журнал INNOVA. 2016. №3(4). С. 23-27
10. Рочев К. В. Информационное обеспечение добавления «обязательных показателей» эффективного контракта // Наука, образование и духовность в контексте концепции устойчивого К 65 развития

: материалы всероссийской научно-практической конференции Ч. 2 / под общ. ред. Е.П. Шеболкиной. – Ухта : УГТУ. 2018. С. 99–105

11. Преснецова В.Ю., Загородних Н.А., Пресняков В.М. Подсистема получения данных о публикационной активности профессорско-преподавательского состава ВУЗа // Научные ведомости. Серия Экономика. Информатика. 2018. Т. 45. № 1. С. 159-167

Статья поступила в редакцию 28.07.2021

Статья принята к публикации 27.08.2021