

Додаток 2

до ПОЛОЖЕННЯ з проведення рейтингу науково-технічної та науково-методичної діяльності співробітників та підрозділів ОНПУ

МЕТОДИКА проведення рейтингу співробітників

Метою проведення даного рейтингу є комплексна кількісна оцінка науково-технічної та науково-методичної діяльності співробітників ОНПУ, що забезпечує можливість ефективного керування на всіх рівнях (співробітник, кафедра, інститут(факультет)).

Рейтинг співробітників (РС) є складовою загального рейтингу науково-технічної та науково-методичної діяльності співробітників та підрозділів ОНПУ.

РС проводиться окремо в кожному інституті (факультеті) в трьох категоріях: «доктор ... наук(професор)», «кандидат ... наук(доцент)», «співробітник без ступеня (звання)». По кожній категорії визначаються:

I місце - 1 особа, II місце - 1 особа, III місце - 1 особа.

Переможці інститутських РС по кожній категорії беруть участь в університетському РС, в якому визначаються :

I місце - 1 особа, II місце - 2 особи, III місце - 3 особи.

Перелік рейтингових показників, за якими здійснюється оцінка всіх видів діяльності, повинен досить повно відбивати різні сторони активності співробітників та відповідати множині показників офіційної звітності: звіти до МОНУ, акредитаційні та ліцензійні вимоги тощо. Крім того, перелік рейтингових індикаторів повинен відбивати коротко- та довгострокові цілі розвитку ОНПУ, а також враховувати переліки показників, які використовуються у відомих рейтингах державних та незалежних установ.

Показники, які використовуються в РС, наведені в Додатку 1 (табл.1). Усі рейтингові показники розділяються на анкетні дані – A_i , та показники результативності – P_j та M_j .

Загальна інтегральна рейтингова оцінка співробітника обчислюється за наступною схемою:

1. Підрозділи ОНПУ у визначені терміни надають інформацію у вигляді типових таблиць в електронному та паперовому(із відповідними підписами співробітників та керівників) виді.

2. На підставі цієї інформації обчислюються рейтингові індикатори, як добуток чисельного значення показника результативності та відповідного вагового коефіцієнта. Вагові коефіцієнти приймають значення з інтервалу $[0, 100]$, та відбивають пріоритетність показника з точки зору коротко- та довгострокових цілей розвитку ОНПУ.

3. По кожному рейтинговому індикатору проводиться контроль достовірності та коректності первинних даних. Для цього для кожного індикатора обчислюється середнє значення по всім співробітникам даного інститута(факультета). При виявленні значних відхилень від середнього керівництво вимагатиме додаткового підтвердження з боку відповідних підрозділів(співробітників). У разі відсутності підтвердження дані вважаються не достовірними та не враховуються при подальших розрахунках.

4. Загальна інтегральна рейтингова оцінка співробітника обчислюється як сума рейтингових індикаторів.

5. З метою врахування інших видів діяльності, що не увійшли в поточний список рейтингових показників, вводиться додатковий рейтинговий індикатор «Інші роботи». Він використовується для двох співробітників кафедри. Його кількісне значення не може

перевишувати 20% від середнього значення загальної інтегральної рейтингової оцінки співробітників відповідної категорії даної кафедри. Це кількісне значення встановлюється за рішенням завідувача кафедри після обговорення на засіданні кафедри.

Місця розподіляються серед загальної кількості співробітників у порядку убавання інтегральної рейтингової оцінки.