



DOI 10.15826/umj.2016.104.028

М. И. Рабинович, Е. Ю. Степанова, А. И. Уман*

Орловский государственный университет, Орел, Россия

О ТЕХНОЛОГИИ ПРИМЕНЕНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ВО ВНУТРИВУЗОВСКОЙ СИСТЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

К л ю ч е в ы е с л о в а: высшее образовательное учреждение; оценка деятельности преподавателя; рейтинговая система; интерпретация рейтинговой оценки; система материального стимулирования.

Данная статья является кейсом, который описывает опыт построения системы материального стимулирования научно-педагогических работников (НПР) Технологического института им. Н. Н. Поликарпова (входящего в состав Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева), раскрывает суть реализованных технологий по применению рейтинговой оценки профессиональной деятельности НПР во внутривузовской системе материального стимулирования работников.

Актуальность создания в российских вузах систем материального стимулирования НПР возросла после перехода к новой системе оплаты труда в образовательной сфере, которая значительно расширила возможности стимулирования активности работников, что призвано способствовать поступательному росту их профессионального мастерства и, как следствие, повышению качества оказываемых образовательных услуг.

Реализация дифференцированного подхода к оплате труда НПР требует получения количественных оценок результатов их профессиональной деятельности. Для этих целей целесообразно использовать внутривузовскую рейтинговую систему, что стало традиционным для многих российских вузов.

Целью написания данной работы является формирование технологии создания системы материального стимулирования работников вуза на основе рейтинговой оценки их профессиональной деятельности.

Для достижения поставленной цели предложено использовать методы интерпретации рейтинговой информации, основанные на индивидуальных квалиметрических шкалах (индивидуальных для каждого рейтинг-листа).

Применение предлагаемой технологии в рамках университетского менеджмента способствует созданию конкурентной среды и обеспечивает позитивные психолого-педагогические влияния внутривузовской системы материального стимулирования на рост профессионального уровня НПР и повышение их производственной активности.

Практические рекомендации по созданию университетской системы материального стимулирования НПР включают в себя необходимость комплексного подхода при создании системы внутривузовского мониторинга, включающей сбор первичной информации о профессиональной деятельности работников, создание корректных методик рейтинговой оценки (на основе собираемых данных) и использование рейтинговой оценки в системе материального стимулирования на основе предложенной методики.

Новым в предложенной нами технологии является метод интерпретации рейтинговых оценок НПР, использующий индивидуальные квалиметрические шкалы.

Создание эффективной системы материального стимулирования работников является одной из наиболее важных предпосылок достижения успеха любого производственного процесса. Применительно к сфере деятельности высших образовательных учреждений система

***Рабинович Марк Иосифович** – инженер-программист научно-образовательного центра нанотехнологий Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева, 302026, Орел, ул. Комсомольская, 95, +7 (919) 263–20–95; rabi@ostu.ru.

Степанова Елена Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления и финансов Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева, 302026, Орел, ул. Комсомольская, 95, +7 (906) 660–11–44; eco-nauka@ua.ru.

Уман Аркадий Ильич – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой общей педагогики Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева, 302026, Орел, ул. Комсомольская, 95, +7 (909) 229–91–83; verol19@yandex.ru.

материального стимулирования научно-педагогических работников призвана способствовать повышению качества оказываемых образовательных услуг. В свою очередь, качество образовательных услуг находится в прямой зависимости от качества работы преподавателей и преподавательских коллективов, на повышение которого и должна быть нацелена внутривузовская система материального стимулирования работников. Актуальность создания в российских вузах систем материального стимулирования НПП возросла после перехода с конца 2008 г. к новой системе оплаты труда в образовательной сфере, которая значительно расширила возможности стимулирования работников для поступательного роста их профессионального мастерства и активности.

Построение системы материального и морального стимулирования НПП вуза является комплексной задачей [1]. Она включает в себя следующие основные компоненты:

- накопление информации о результатах профессиональной деятельности НПП;
- получение сопоставимых (количественных) оценок деятельности НПП;
- реализация дифференцированного подхода к оплате труда НПП с использованием полученных количественных оценок деятельности НПП.

Работа преподавателя вуза имеет творческий характер, и ее нелегко оценить количественно. Традиционно в российских вузах для этого используют рейтинговые системы, построенные на принципах теории принятия решений [2]. Анализ специфики применения этих принципов к оценке профессиональной деятельности вузовского преподавателя показал сложность этой задачи, неправильное решение которой может привести к появлению сомнительных или даже противоречащих здравому смыслу рейтинговых оценок профессиональной деятельности НПП [3, 4]. В связи с этим основное внимание теоретических работ, посвященных созданию внутривузовских рейтинговых систем, фокусируется на проблеме

разработки корректной методики получения рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников. Однако создание рейтинговой системы в вузе не является самоцелью. Она нацелена на решение ряда задач внутривузовского менеджмента, в том числе на создание внутривузовской системы материального стимулирования НПП. Вопрос состоит в следующем: как следует интерпретировать рейтинговую информацию о профессиональной деятельности преподавателей и как следует ее использовать в системе материального стимулирования работников вуза?

Авторы большинства работ, посвященных различным аспектам проектирования рейтинговых систем, в этом вопросе ограничиваются декларированием необходимости использования рейтинговой оценки при создании системы материального стимулирования вуза [5–8]. Лишь немногие из авторов предлагают варианты интерпретации рейтинговой информации, которые можно было бы использовать для организации материального стимулирования. Так, для интерпретации рейтинговых оценок использованы квалитетические шкалы [9, 10]. Авторами предложено ввести четыре уровня рейтинговой оценки НПП: высокий, выше среднего, ниже среднего и низкий. При этом позиционирование работников основано на соотношении их личного рейтинга и среднего рейтинга (цена деления квалитетической шкалы принимается равной половине значения среднего рейтинга работников).

Чтобы понять, удачным ли является такой вариант интерпретации рейтинговой информации и может ли он быть использован в системе материального стимулирования, рассмотрим простой пример. Таблица 1 содержит рейтинговую информацию для пяти работников вуза и соответствующий им уровень рейтинга, основанный на значении среднего рейтинга.

Действительно, поскольку значение среднего рейтинга работников равно 20,0, то граница между уровнями рейтинга «высокий» и «выше

Таблица 1

Пример определения уровня рейтингов НПП

Идентификатор работника	Рейтинг	Уровень рейтинга
Работник № 1	29,5	Выше среднего
Работник № 2	20,75	
Работник № 3	20,25	
Работник № 4	19,75	Ниже среднего
Работник № 5	9,75	
		Низкий

среднего» проходит на уровне значения рейтинга в 30,0 единиц, а граница между уровнями рейтинга «низкий» и «ниже среднего» – на уровне значения рейтинга в 10,0 единиц.

Даже в таком простом примере при визуальном сопоставлении исходных значений рейтингов и полученных значениях уровня возникает сразу два вопроса. Во-первых, правильно ли, что работник № 1 и работники № 2 и № 3 получили один и тот же уровень рейтинга, тогда как абсолютные значения их рейтингов отличаются почти на 50%? Во-вторых, правильно ли, что работники № 3 и № 4 получили различный уровень рейтинга, тогда как абсолютные значения их рейтингов отличаются меньше, чем на 3%?

Ответ очевиден: такое разделение работников по уровням нельзя признать удачным, и оно может внести путаницу при интерпретации рейтинговой информации.

Таким образом, использование квалиметрических шкал, основанных на среднем значении рейтинга, может породить несправедливое разделение работников вуза по уровням достигнутых ими результатов в профессиональной деятельности. А значит, этот механизм нельзя использовать в системе материального стимулирования при назначении единых для группы работников сумм стимулирующей надбавки к заработной плате.

Причина того, что квалиметрические шкалы не подходят для разделения работников по результатам их деятельности заключается в том, что этот механизм никак не учитывает распределение рейтинговой информации вдоль числовой оси. Но ведь только анализ этого распределения позволяет отыскать в массиве рейтинговой информации группы работников с приблизительно равными результатами по показателям их деятельности. Для этого приемлемое разделение работников по уровням

рейтинга надо подбирать индивидуально для каждого отдельно взятого рейтинг-листа.

Для примера обратимся к исходным данным для рассмотренного выше примера (колонка «Рейтинг» в табл. 1). Очевидно, что наиболее естественным вариантом разделения работников по уровням рейтинга содержит не четыре (как в случае квалиметрической шкалы), а три уровня. К уровню рейтинга «Высокий» следует отнести работника № 1, к уровню рейтинга «Средний» – работников № 2, № 3 и № 4, и к уровню «Низкий» – работника № 5. В расчет здесь принимаются абсолютные значения скачков рейтинга от работника к работнику по всему рейтинг-листу. Для формализации этого процесса можно предложить алгоритм, состоящий из следующих шагов:

- упорядочение рейтинг-листа в порядке убывания значений рейтинга;
- вычисление массива скачков рейтингов от работника к работнику для ранее упорядоченного рейтинг-листа;
- выбор порогового значения скачка рейтинга для фиксации нового уровня рейтинга;
- отметка всех точек скачков рейтинга, больших по значению порогового, как точек разделения уровней рейтинга.

Таблица 2 содержит пример реализации этого алгоритма с использованием исходных данных из табл. 1. В примере в качестве порогового значения для разделения уровней рейтинга взято значение в 3,0 единицы.

Конечно, на практике рейтинг-листы оценки деятельности работников вуза содержат значительно большее число строк. Поэтому разделение работников на группы по уровням рейтинга может оказаться удобным средством для анализа рейтинговой информации при принятии управленческих решений.

Таблица 2

Пример определения границ уровней рейтингов работников

Идентификатор	Рейтинг	Скачок рейтинга	Отметка уровня
Работник № 1	29,5		
Работник № 2	20,75	8,75	Граница
Работник № 3	20,25	0,25	
Работник № 4	19,75	0,5	
Работник № 5	9,75	10,0	Граница

Но еще более обоснованным нам представляется использование уровней рейтинга в системе материального и морального стимулирования. Используя рейтинговую оценку, всегда следует помнить, что она не является результатом точного измерения процесса и результатов профессиональной деятельности работников вуза. Рейтинговая оценка позволяет выявить лишь общие тенденции в работе работника, поскольку в ней не могут быть учтены все без исключения аспекты его профессиональной деятельности. Утверждать, что один работник работает лучше, чем другой можно только при существенном различии их личных рейтинговых оценок. Поэтому работников, относящихся к одной группе (по уровню рейтинга), не следует разделять при их моральном стимулировании. Что касается материального стимулирования, то его предпочтительнее осуществлять, исходя из среднего рейтинга для группы работников, который следует вычислять для каждого из уровней рейтинга.

Исходя из этого, рассмотрим математический аппарат, позволяющий осуществлять материальное стимулирование на основе рейтинг-листа оценок деятельности работников вуза.

Предположим, что некоторая сумма денежных средств выделена для установки стимулирующей надбавки к заработной плате группы работников вуза. Для простоты понимания будем считать, что рейтинговые оценки этих работников выделены в один общий рейтинг-лист (без разделения на квалификационные группы).

Если рассматривать рейтинговую оценку работника как числовое значение, характеризующее его вклад в работу образовательного учреждения, то сумма рейтинговых оценок всех работников, включенных в рейтинг-лист, будет являться числовой характеристикой общего объема работ, выполненного всеми работниками вместе. Исходя из этого, доля работы, выполненной одним работником и, соответственно, сумма его стимулирующей надбавки, может быть вычислена по следующей формуле:

$$S_j = V \frac{R_j}{\sum_j R_j}, \quad (1)$$

где V —объем денежных средств, выделенных для стимулирования группы работников;
 R_j —рейтинг j -го работника в рейтинг-листе;
 S_j —сумма стимулирующей надбавки для j -го работника.

Стимулирующая надбавка, вычисляемая по формуле (1), прямо пропорционально зависит

от величины рейтинговой оценки. Это означает, что в случае нулевого значения рейтинговой оценки сумма стимулирующей надбавки тоже будет равна нулю. Поскольку рейтинговая оценка не может охватывать все сферы деятельности работников вуза, такой вариант стимулирования может оказаться не самым удачным. Поэтому для получения большей гибкости системы материального стимулирования стимулирующую надбавку можно разбить на две составляющие—гарантированную и рейтинговую часть. Гарантированная часть стимулирующей надбавки одинакова для всех работников, входящих в один рейтинг-лист. Она может быть относительно небольшой (по сравнению с рейтинговой частью) и призвана способствовать сохранению чувства справедливости у работников, чья профессиональная деятельность по тем или иным причинам менее всего представлена в критериях оценки, задействованных в рейтинговой оценке.

Варьируя соотношением между гарантированной и рейтинговой составляющей стимулирующей надбавки, можно получить различные варианты ее влияния на работников вуза. Доминирование в стимулирующей надбавке рейтинговой составляющей в первую очередь стимулирует повышение активности работников вуза, тогда как их паритетное соотношение может благотворно сказываться на сохранении стабильности в коллективе.

При таком подходе сумма стимулирующей надбавки к заработной плате работника может быть вычислена по следующей формуле:

$$S_j = S_{base} + (V - N S_{base}) \frac{R_j}{\sum_j R_j}, \quad (2)$$

где V —объем денежных средств, выделенных для стимулирования группы работников;

R_j —рейтинг j -го работника в рейтинг-листе;

S_j —сумма стимулирующей надбавки для j -го работника;

S_{base} —гарантированная сумма стимулирующей надбавки для всех работников;

N —общее количество работников в рейтинг-листе.

Рассмотрим пример распределения стимулирующей надбавки с исходными рейтинговыми оценками, взятыми из табл. 1. Предположим, что для стимулирования работников выделена сумма в 10 тысяч рублей. Таблица 3 содержит результаты расчета величины стимулирующей надбавки к заработной плате, вычисленной при различных значениях ее гарантированной части S_{base} .

Как уже отмечалось, значение среднего рейтинга работников равно 20,0 единиц. Нетрудно

Таблица 3

Примеры распределения стимулирующей надбавки

Идентификатор	Рейтинг		Стимулирующая надбавка (руб.)		
	личный	средний по уровню	$S_{base} = 0$	$S_{base} = 1000$	$S_{base} = 2000$
Работник № 1	29,5	29,5	2950	2475	2000
Работник № 2	20,75	20,25	2025	2012,5	2000
Работник № 3	20,25		2025	2012,5	2000
Работник № 4	19,75		2025	2012,5	2000
Работник № 5	9,75	9,75	975	1437,5	2000

заметить, что рейтинг работников № 2, № 3 и № 4, которые относятся к уровню рейтинга «средний», имеют значение личного рейтинга, очень близкое к среднему значению, взятому по всему рейтинг-листу. Следует обратить внимание, что изменение величины гарантированной части надбавки к заработной плате не оказывает сколько-нибудь существенного влияния на величину стимулирующей надбавки для этой группы работников. Степень влияния параметра S_{base} на величину стимулирующей надбавки увеличивается по мере увеличения отклонения рейтинга работника от среднего рейтинга работников, вычисленного по всему рейтинг-листу.

На практике процедура организации материального стимулирования работников вуза, проводимая с использованием рейтинговых оценок, может включать в себя следующие основные шаги:

- разделение работников на группы независимого расчета рейтингов (например, по квалификационному признаку);

- расчет рейтинговых оценок в каждой из выделенных групп и получения набора рейтинг-листов;

- выделение общей суммы денежных средств, направляемых на стимулирование работников вуза и распределение этой суммы между группами расчета рейтинга;

- разделение каждого рейтинг-листа по уровням рейтинга и расчет средних рейтингов по каждому уровню;

- определение величины гарантированной части стимулирующей надбавки к заработной плате (индивидуальной для каждого рейтинг-листа или единой для всех работников);

- выполнение автоматизированного расчета величины стимулирующей надбавки для всех работников по всем рейтинг-листам и подготовка набора всех необходимых ведомостей.

Следует отдельно остановиться на этапе разделения работников по уровням рейтинга внутри

конкретного рейтинг-листа. Как уже отмечалось выше, справедливое разделение можно выполнить только индивидуально для каждого набора рейтинговых оценок. Алгоритм получения такого разделения, проиллюстрированный в табл. 2, способен создать лишь черновой вариант (или набор таких вариантов) разделения, который в ряде случаев нуждается в определенной корректировке. Приведем один пример. Предположим, что рейтинг-лист содержит группу работников из тридцати человек, которые расположены последовательно друг за другом и при этом рейтинговая оценка у двух соседствующих по рейтингу работников отличается друг от друга примерно на один процент. Поскольку скачки рейтинга от одного работника к другому внутри этой группы незначительны, велика вероятность того, что вся группа работников будет отнесена к одному и тому же уровню рейтинга. При этом разница в рейтинге у первого и последнего из работников, попавших на этот уровень, будет составлять около тридцати процентов. При таких условиях было бы явной несправедливостью одинаково стимулировать обоих работников (по среднему рейтингу уровня).

Можно привести много других примеров, свидетельствующих о трудности разработки алгоритма, обеспечивающего справедливое разделение рейтинговой информации по уровням. И еще более сложной задачей является обоснование надежности такого алгоритма.

Поэтому, с нашей точки зрения, при использовании рейтинговой оценки в системе материального стимулирования не следует стремиться к полной автоматизации всех расчетных процедур. В частности, при разделении работников по уровням их личного рейтинга, предпочтительным представляется автоматизировать лишь получение черного (стартового) варианта такого разделения. При этом систему следует снабдить развитым инструментарием для редактирования

чернового разбиения рейтинг-листа по уровням. Такой инструментарий должен иметь следующие функциональные возможности:

- разделение отдельного уровня рейтинга на два подуровня;
- соединение двух смежных уровней рейтинга в единый уровень рейтинга;
- перемещение первого по списку работника в выделенном уровне рейтинга на более высокий уровень;
- перемещение последнего по списку работника в выделенном уровне рейтинга на более низкий уровень.

Нетрудно убедиться в том, что с помощью вышеперечисленных действий можно выполнить любые необходимые манипуляции с уровнями рейтинга, вплоть до разделения рейтинг-листа на уровни по числу работников (то есть не использовать объединение работников в группы по уровню рейтинга) или объединить всех работников в один уровень рейтинга (с одинаковым средним рейтингом).

Элемент интерфейса системы материального стимулирования работников высшего

образовательного учреждения, позволяющий в полуавтоматическом режиме разделять работников по уровням рейтинга и рассчитывать для них размер стимулирующей надбавки к заработной плате, показан на рис. 1.

Выбор наилучшего стартового варианта разбиения рейтинг-листа на уровни достигается при визуальном контроле результатов варьирования количеством уровней рейтинга. Опыт применения данного элемента интерфейса свидетельствует, что стартовое разбиение рейтинг-листа по уровням рейтинга целесообразно производить исходя из расположения 5–6 работников на один уровень.

В случае необходимости, стартовое разделение рейтинг-листа по уровням рейтинга может быть подвергнуто дальнейшим преобразованиям. Для этого сначала выполняется выделение конкретного уровня рейтинга. После этого активизируется одна из возможных операций: перенос работника на смежные уровни, слияние выделенного уровня со смежным (верхним или нижним) или разделение выделенного уровня на два подуровня.

Ведомость распределения надбавки (премии) с учётом рейтингов

Фамилия И.О.	Подр.	Рейтинг	Ср. рейт.	Сумма (руб.)
Бондарева С.Р.	ФСПО	49,709	44,406	17750
Василенко О.А.	ФСПО	39,103		
Жарких Е.В.	ФСПО	33,986	32,417	12950
Дьяченко С.В.	ФСПО	32,986		
Демина Е.Н.	ФСПО	32,72		
Сотников Ю.К.	ФСПО	31,298		
Ноздрачева Т.А.	ФСПО	31,097		
Грязнова В.В.	ФСПО	27,218	24,705	9900
Цуканова Н.Е.	ФСПО	23,663		
Ермаков И.Е.	ФСПО	23,235		
Воронков А.В.	ФСПО	21,953	21,479	8650
Логачева Л.Ф.	ФСПО	21,533		
Морозова Н.Л.	ФСПО	21,384		
Быкова В.Н.	ФСПО	21,046		
Щербаков В.В.	ФСПО	19,882	19,178	7700
Богданова С.Б.	ФСПО	18,848		
Дворянинов В.В.	ФСПО	18,804		
Никищенкова Г.В.	ФСПО	18,003	17,379	7000
Егоров М.В.	ФСПО	17,799		
Рубцова Т.А.	ФСПО	17,567		
Коршунова Л.И.	ФСПО	17,561		
Крамская Л.А.	ФСПО	17,47		
Чудиновский П.Ф.	ФСПО	17,043		
Осипова В.В.	ФСПО	17,03		
Ветрова И.Ф.	ФСПО	16,555		
Мстиславская Л.И.	ФСПО	15,639	14,974	6050
Миронова С.Н.	ФСПО	15,379		

Факт. сумма = 380 050 р.

Разделить сумму

Всего (руб.) ... **380000**

минимум каждому ... **100**

Округлять до ... **50 р.**

Разбивка на группы

Разбито на **16** групп.

Первого сотрудн. в верхнюю группу
 Последнего сотр. в нижнюю группу
 Разбить группу на 2 группы
 Соединить группу с верхней группой
 Соединить группу с нижней группой

Действия с ведомостью

Заккрыть

Рис. 1. Элемент интерфейса для распределения стимулирующей надбавки в системе материального стимулирования

При всех изменениях разбиения рейтинг-листа по уровням автоматически пересчитываются и отображаются размеры среднего рейтинга по уровням и величины стимулирующих надбавок.

Дополнительные функции элемента интерфейса позволяют выбрать вариант округления при расчете сумм стимулирующих надбавок, сохранять и восстанавливать альтернативные варианты разделения для возобновления их редактирования. После завершения процедуры расчета величины стимулирующих надбавок, система позволяет экспортировать ведомости в формате Microsoft Word.

Следует добавить, что система распределения стимулирующей надбавки к заработной плате работников была апробирована и внедрена как составная часть системы материального и морального стимулирования Орловского технологического института им. Н. Н. Поликарпова, входящего в состав Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева.

Список литературы

1. Рабинович М. И., Степанова Е. Ю. Использование рейтинговой системы оценки деятельности сотрудников при создании системы материального стимулирования в вузе // *Фундаментальные и прикладные проблемы техники и технологии*. 2013. № 3. С. 94–100
2. Уман А. И., Рабинович М. И. Состояние проблемы рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников высшей школы // *Ученые записки Орлов. гос. ун-та. Серия: Гуманитарные и социальные науки*. 2014. № 5. С. 413–417.
3. Степанов Ю. С., Рабинович М. И. О проблемах получения рейтинговых оценок деятельности преподавателей, кафедр и факультетов во внутривузовской системе управления качеством образования // *Университет. управление: практика и анализ*. 2006. № 6. С. 53–57.
4. Рабинович М. И., Степанова Е. Ю. О разработке типологии рейтинговых оценок деятельности преподавателей и кафедр для системы морального и материального стимулирования профессиональной деятельности // *Университет. управление: практика и анализ*. 2009. № 3. С. 23–28.
5. Новаков И. А., Попов Ю. В., Подчеснов В. Н., Андросюк Е. Р., Кучеров В. Г., Садовников В. И. Рейтинг в вузе: научно-методические основы и практика // *Волгоград. гос. тех. ун-т. Волгоград: РПК «Политехник»*, 1999. 102 с.
6. Фишбейн Б. Д. О методологии рейтинг-оценивания деятельности кафедр высшего учебного заведения. Самара: СамГАПС, 2004. 24 с.
7. Фролов В. Н., Поликарпов Э. Д. Рейтинговая оценка деятельности структурных подразделений как элемент системы мониторинга качества образования в университете. Воронеж: ГОУВПО «Воронеж. гос. тех. ун-т», 2007. 184 с.
8. Лагерева А. В., Горленко О. А. Система рейтинговых оценок факультетов, кафедр, преподавателей, студентов и студенческих групп. Брянск: Изд-во БрянскГТУ, 2005. 74 с.
9. Васильева Е. К., Граничина О. А., Трapiцын С. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. 159 с.
10. Шульгина Т. А., Воробьева Г. Н., Хузина С. А. Рейтинговая оценка качества научно-исследовательской и научно-методической деятельности преподавателя. Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. 75 с.

DOI 10.15826/umj.2016.104.028

M. J. Rabinovich, E. Y. Stepanova, A. I. Uman*

Orel State University named after I. S. Turgenev, Orel, Russia

ABOUT THE USE OF TECHNOLOGY OF RATING IN THE UNIVERSITY SYSTEM OF MATERIAL INCENTIVES FOR LECTURERS

Key words: higher education institution, evaluation of lecturer's activities, rating system, interpretation of the rating evaluation, bonus system.

This article falls under the case category and describes the experience of creating a financial stimulation system for teaching staff at the Technological Institute named after N. N. Polikarpov (part of Orel State University named after I. S. Turgenev), unveiling the gist of implemented technologies of rating evaluation of teaching staff professional activities in the intra-university system of staff material stimulation.

The importance of creating teaching staff material stimulation has grown because of a shift towards new labor payment system in the educational sphere which has considerably broadened opportunities for stimulating employers' activities, urging them to improve professional skills and therefore leading to higher quality of their educational services.

***Mark J. Rabinovich** – engineer-programmer of the scientific educational center of nanotechnologies of the Orel State University. I. S. Turgenev, 302026, Orel, Komsomolskaya str., 95 tel. +7 (919) 263–20–95; e-mail: rabi@ostu.ru.

Elena Y. Stepanova – candidate of economic Sciences, docent of Department “Public administration and Finance”, Orel state University. I. S. Turgenev, 302026, Orel, Komsomolskaya str., 95 tel. +7 (906) 660–11–44; e-mail: eco-nauka@ya.ru.

Arkady I. Uman – doctor of pedagogical Sciences, Professor, head of the Department “General pedagogy”, Orel state University. I. S. Turgenev, 302026, Orel, Komsomolskaya str., 95 tel. +7 (909) 229–91–83; e-mail: verol19@yandex.ru.



Implementing differentiated approach to teaching staff salary requires quantitative evaluation of the results of their professional activities. In order to achieve that it is reasonable to use intra-university rating system which is a traditional practice for many Russian universities.

The aim of this article is to form a technology for creating material stimulation system for university employees based on rating evaluation of their professional activities.

In order to achieve the stated aim authors suggest using the methods of interpreting rating information based on individual qualimetric scales (individual for each rating list).

The use of suggested technology in the framework of university management facilitates creation of competitive environment and ensures positive psychological and pedagogical influence of intra-university financial stimulation on the growth of teaching staff professional level and improvement of their activities.

Practical recommendations on creating university system of financial stimulation for teaching staff requires complex approach in creating intra-university monitoring system that covers initial input on professional activities of employees, creation of correct rating evaluation scale (on the basis of collected data) and use of rating evaluation on the basis of suggested method.

A new element in the suggested technology is the method of interpreting teaching staff rating evaluation using individual qualimetric scales.

References

1. *Rabinovich M. I., Stepanova E. Yu.* Ispol'zovanie reitingovoi sistemy otsenki deyatel'nosti sotrudnikov pri sozdanii sistemy material'nogo stimulirovaniya v vuze [Using a rating system of an estimation of activity of employees when creating a financial incentive system in the University]. *Fundamental'nye i prikladnye problemy tekhniki i tekhnologii* [Fundamental and applied problems of technics and technology], 2013, no. 3, pp. 94–100.
2. *Uman A. I., Rabinovich M. I.* Sostoyanie problemy reitigovoi otsenki professional'noi deyatel'nosti rabotnikov vysshei shkoly [State of the problem of rating of professional activity of employees of high school], *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i sotsial'nye nauki* [Scientific notes Oryol state University. Series: Humanities and social Sciences], 2014, no. 5, pp. 413–417.
3. *Stepanov Yu. S., Rabinovich M. I.* O problemakh polucheniya reitingovykh otsenok deyatel'nosti prepodavatelei, kafedr i fakul'tetov vo vnutrivuzovskoi sisteme upravleniya kachestvom obrazovaniya [About the challenges of getting ratings activities of teachers, departments and faculties in the University the quality management system of education]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2006, no. 6, pp. 53–57.
4. *Rabinovich M. I., Stepanova E. Yu.* O razrabotke tipologii reitingovykh otsenok deyatel'nosti prepodavatelei i kafedr dlya sistemy moral'nogo i material'nogo stimulirovaniya professional'noi deyatel'nosti [On the development of a typology of rating evaluations of faculty and departments for the system of moral and material stimulation of professional activity]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2009, no. 3, pp. 23–28.
5. *Novakov I. A., Popov Yu. V., Podchesnov V. N., Androsyuk E. R., Kucherov V. G., Sadovnikov V. I.* Reiting v vuze: nauchno-metodicheskie osnovy i praktika [Ranking in the University: scientific-methodical bases and practice], *Volgogradskij gosudarstvennyj tehnikeskij universitet* [Volgograd state technical University], Volgograd, RPK "Politehnik", 1999, 102 p.
6. *Fishbein B. D.* O metodologii reiting-otsenivaniya deyatel'nosti kafedr vysshego uchebnogo zavedeniya [On the methodology of the rating estimation of activity of departments of higher educational institutions], *Samara, SamGAPS*, 2004, 24 p.
7. *Frolov V. N., Polikarpov E. D.* Reitingovaya otsenka deyatel'nosti strukturnykh podrazdelenii kak element sistemy monitoringa kachestva obrazovaniya v universitete [The rating of activity of structural divisions as part of the system of monitoring the quality of education at the University], *Voronezh, GOUVPO "Voronezhskij gosudarstvennyj tehnikeskij universitet"* ["Voronezh state technical University"], 2007, 184 p.
8. *Lagerev A. V., Gorlenko O. A.* Sistema reitingovykh otsenok fakul'tetov, kafedr, prepodavatelei, studentov i studentcheskikh grupp [The rating system of faculties, departments, lecturers, students and student groups], *Brjansk, BrjagskGTU*, 2005, 74p.
9. *Vasil'eva E. K., Granichina O. A., Trapitsyn S. Yu.* Reiting prepodavatelei, fakul'tetov i kafedr v vuze [The rating of teachers, faculties and departments at the University], *St-Peterburg, RGPU imeni A. I. Gercena*, 2007, 159 p.
10. *Shul'gina T. A., Vorob'eva G. N., Xuzina S. A.* Reitingovaya otsenka kachestva nauchno-issledovatel'skoi i nauchno-metodicheskoi deyatel'nosti prepodavatelya [The rating of quality of research and scientific-methodological activities of the teacher], *Chelyabinsk, OOO «Izdatel'stvo REKPOL»*, 2009, 75 p.

