

Аббакумов А.А., Егунова А.И., Ларин М.Г. Автоматизированная система балльно-рейтингового учета индивидуальных достижений сотрудников вуза. // Проблемы информатики в образовании, управлении, экономике и технике: Сб. статей XIV Междунар. научно-техн. конф. – Пенза: ПДЗ, 2014. – С. 5-10.

УДК 007.51

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВОГО УЧЕТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СОТРУДНИКОВ ВУЗА

А.А. Аббакумов, А.И. Егунова, М.Г. Ларин

THE AUTOMATED SYSTEM MARK AND RATING ACCOUNT INDIVIDUAL ACHIEVEMENTS OF STAFF OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION

A.A. Abbakumov, A.I. Egunova, M.G. Larin

Аннотация. Рассмотрена автоматизированная система по оценке деятельности профессорско-преподавательского состава для стимулирования научной и педагогической деятельности на основе алгоритма комплексного расчета балльно-рейтинговых показателей преподавателей МГУ им. Н.П. Огарева.

Ключевые слова: рейтинг преподавателя, балльная система оценки, автоматизация, стимулирующие выплаты, информационная система, 1С: Предприятие.

Abstract. The automated system according to activity of the faculty, for stimulation of scientific and pedagogical activity on the basis of algorithm of complex calculation of ball and rating indicators of teachers of MSU of N. P. Ogarev is considered.

Keywords: rating the teacher, evaluation ball system of, automation, incentive payments, information system, 1С: Enterprise.

Для объективной и всесторонней оценки труда сотрудников государственных образовательных учреждений и возможности его стимулирования за счет фондов вуза и факультета возникает потребность в разработке новой системы анализа их деятельности. Разноплановая деятельность преподавателей характеризуется разнообразием количественных и качественных показателей, которые предлагается осуществлять с помощью балльно-рейтингового подхода на основе набора весовых коэффициентов. Главная цель рейтинговой оценки – стимулировать творческую педагогическую и научную деятельность профессорско-преподавательского состава кафедр. Единая система балльных показателей позволяет открыто и не предвзято оценить разноплановую деятельность сотрудников и формирует здоровую конкурентную среду для работы в вузе.

Такой подход при оценке деятельности преподавателей является тем инструментом управления, который позволяет обоснованно формировать выплаты стимулирующего характера по итогам работы за отчетный период на основе показателей, которые отражают требования по основным видам деятельности вуза, стратегические приоритеты вуза в данном учебном году, а также особенности предметной области кафедры [1].

Размер стимулирующих выплат для профессорско-преподавательского состава определяется на основании рейтинга преподавателя, рассчитанного по

результатам его работы за предшествующий период. Рейтинг преподавателя составляется и подписывается преподавателем, заведующим кафедрой и деканом факультета. Ответственность за достоверность представленной информации несут преподаватель и заведующий кафедрой. По итогам рассмотрения рейтингов преподавателей заведующий кафедрой представляет данные по профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам в рейтинговую комиссию факультета [2].

В настоящее время общее число показателей составляет 55, из них 1 оценивается заведующим кафедрой, 1 определяется руководством факультета [2]. Данные показатели объединены в иерархическую систему и имеют для вуза различную ценность, поэтому каждый показатель сопоставляется с баллами. С помощью них оцениваются результаты преподавателя по различным видам деятельности: учебная, научная, методическая, организационная и т.п. Рейтинг представляет собой сумму баллов, которые начисляются за различные показатели и рассчитывается на основании представленных сотрудником материалов (документов), подтверждающих его индивидуальные достижения за отчетный период.

Многие из показателей индивидуальных достижений преподавателя входят в систему оценки деятельности кафедры и, таким образом, являются ее составной частью.

Преподаватель самостоятельно заполняет рейтинг, который затем подписывает заведующий кафедрой. Рейтинги преподавателей собираются на кафедрах и представляются на рейтинговую комиссию факультета. При решении этих задач вручную требуется немало трудозатрат, причем достаточно велика вероятность ошибок и неточностей, поэтому довольно логичной является задача разработки информационной системы, предназначенной для сбора, хранения информации и предоставления доступа к ней, а также проектирования эргономичного и интуитивно-понятного интерфейса.

На основании вышеизложенного была разработана система автоматизированного учета индивидуальных достижений преподавателей, обеспечивающая следующие возможности:

- удобный интерфейс ввода данных и сопоставления информации;
- ускорение процесса получения необходимой информации о существующих показателях;
- оптимизация взаимодействия преподавателя и заведующего кафедрой;
- обеспечение всех заинтересованных пользователей доступом со своих рабочих мест к формированию отчетов за выбранный период, а также к распечатыванию и сохранению результатов в любом формате;
- получение пользователями нужной им информации самостоятельно, без отвлечения от работы других участников процесса.

Для работы с системой создано 3 роли: администратор, заведующий кафедрой и преподаватель (рисунок). Каждый из них наделен определенными правами. Управление правами доступа заключается в назначении одной или нескольких ролей пользователю. Администратор добавляет пользователей системы, назначает им права доступа, предоставляет пароль, изменяет данные пользователя, корректирует информацию о кафедрах и показателях рейтинга и т.д. Преподава-

тель создает и изменяет документы с рейтингом и формирует отчет по своим показателям за выбранный период. Заведующий кафедрой имеет доступ к просмотру рейтинга всех преподавателей, добавляет показатели, предназначенные для заполнения заведующим кафедрой, и формирует отчет по кафедре в заданный период времени.

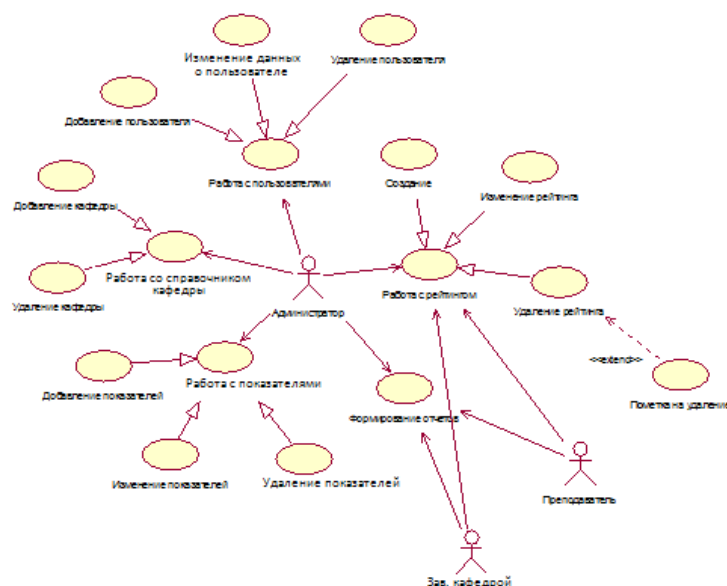


Диаграмма прецедентов

Для реализации поставленной задачи наиболее оптимальным выбором является технологическая платформа «1С: Предприятие 8» как основная система, используемая для решения экономико-организационных задач в Мордовском государственном университете. Система имеет современный мощный предметно-ориентированный язык проектирования, который позволяет быстро и качественно создавать информационные системы и использовать с учетом новых технологий доступа. Использование платформы «1С:Предприятие» как высокоуровневого языка программирования позволяет сосредоточиться на реализации основных функций системы, не задумываясь о средствах администрирования базы данных. Для реализации данной конфигурации достаточно трех справочников: «Преподаватели», «Кафедры», «Показатели». Для присвоения каждому преподавателю некоторого набора показателей с последующим выбором их количественной характеристики и срока действия предназначен документ «Изменение рейтинга».

Расчет рейтинга преподавателя осуществляется автоматически. Алгоритм работы системы включает несколько этапов:

- определение периода для расчета рейтинга;
- выбор показателей, характерных для данного учетного периода;
- измерение показателей с учетом принятых в учетный период правил и единиц измерения;
- расчет рейтинга с учетом установленных для преподавателя результатов, принятых показателей и единиц измерения.

Система рейтинговой оценки позволяет комплексно оценить результаты деятельности преподавателя с учетом стратегических приоритетов развития вуза в

целом. Для сбора необходимых сведений и расчета рейтинга целесообразно использовать процессный подход.

Автоматизация процессов, связанных с вводом информации о результатах деятельности преподавателя, позволяет не только упростить задачу преподавателя при составлении рейтинга, но и ускоряет подготовку консолидированных итоговых документов руководством подразделений по формированию требуемой отчетности. Ответственные за данный учет члены комиссии получают оперативную информацию без дополнительных накладных расходов непосредственно через подключение к локальной сети вуза.

Библиографический список

1. Аббакумов А.А., Егунова А.И., Табаева А.А. Автоматизация учета рейтинга преподавателей // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания : сборник материалов XXII Молодежной международной научно-практической конференции / под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014. – 109 с.

2. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок доплат, премий) [Электронный ресурс]. – Официальный сайт ФГБОУВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева». – Режим доступа: http://mrsu.ru/ru/i_depart/docs.php?ELEMENT_ID=24375&phrase_id=172685. – Дата обращения: 15.09.2014.

Аббакумов

Андрей Александрович

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева, г. Саранск, Россия

E-mail: abbakumov_aa@mail.ru

Abbakumov

Andrey Aleksandrovich

Mordovian State University of N. P. Ogarev, Saransk, Russia

Егунова Алла Ивановна

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева, г. Саранск, Россия

Egunova Alla Ivanovna

Mordovian State University of N. P. Ogarev, Saransk, Russia

Ларин Михаил Геннадьевич

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева, г. Саранск, Россия

Larin Mikhail Gennadievich

Mordovian State University of N. P. Ogarev, Saransk, Russia