

Номер критерия $i$	1	2	3	Сумма по столбцам	Относительная сумма
1	1	0,2	0,1	1,3	$1,3/20,5 = 0,063415$
2	5	1	0,2	6,2	$6,2/20,5 = 0,302439$
3	10	2	1	13	$13/20,5 = 0,634146$
Сумма по строкам				20,5	1

### Преимущества методики:

1. Преимуществом предложенной методики ранжирования вузов является возможность объективной оценки относительной важности нескольких локальных критериев при определении одного глобального критерия ранжирования (например, уровень присутствия вуза в Интернете является несопоставимо менее важным показателем на данном этапе развития общества, чем мнение работодателя).

2. Применимость методики для любого количества вузов и любого количества локальных критериев, которые могут носить качественный характер и необязательно (но желательно) должны быть представлены в числах.

3. Локальные критерии могут быть двух типов, максимизируемые (лучшее значение соответствует большему значению критерия) и минимизируемые (лучшее значение соответствует меньшему значению критерия).

4. Все рейтинговые показатели вузов будут иметь ранг между нулем и единицей.

5. Сравнительная математическая строгость методики позволяет отбросить всякие сомнения в субъективности оценок.

6. Простота и доступность для понимания, универсальность предложенной методики позволяет расширить ее область применения, например, при аккредитации вузов и специальностей.

**В.О. Салов, В.С. Соболев, К.В. Соснін**  
(Національний гірничий університет)

## АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ РЕЙТИНГУВАННЯ НАУКОВО - ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОГО ГІРНИЧОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЗА 2011 РІК

«Зрелище неорганизованных  
масс для меня невыносимо»  
Артем (1883 — 1921гг)

**Постановка проблеми.** Рейтинг стає стандартним інструментом для оцінки діяльності вищих навчальних закладів, праці науково-педагогічних працівників. Методики рейтингів розвиваються та удосконалюються. Одне із складних питань для рейтингу це: як достовірно оцінити працю науково-педагогічних працівників з погодинною формою оплати?

**Аналіз останніх досліджень.** Виконаний аналіз рейтингів ВНЗ [1], дозволив розробити систему внутрішнього рейтингування з урахуванням специфіки діяльності Національного гірничого університету. Представлена методика після попереднього розгляду на вченій раді була затверджена наказом ректора [2,3,4]. Слід зазначити, що при розробці методики враховувалися вимоги міжнародної експертної групи з ранжирування IREG-2 (Берлін, 18-20 травня 2006 р.), створеної Європейським центром з вищої освіти ЮНЕСКО (UNESCO-CEPES, м. Бухарест, Румунія) та Інститутом політики в галузі вищої освіти (м. Вашингтон, США) [5]. До цих вимог належать відкритість методики, системність отримання значень показників, використання показників, що відображають якість.

**Цілі публікації.** В даній статті представлена коротка характеристика методики рейтингування науково-педагогічних працівників Національного гірничого університету. Призначення рейтингу - чисельна оцінка якості праці співробітників. Мета рейтингу - підвищення якості праці співробітників, щоб університет знаходився в першій п'ятірці серед ВНЗ України. Мета містить підцілі:

- підготовка інформації для ухвалення рішень ректоратом;
- відповідність вимогам дослідницького ВНЗ;
- відповідність плану розвитку Національного гірничого університету до 2020 року.

**Основна частина.** У рейтингу праця науково-педагогічних працівників оцінювалася за наступними напрямками діяльності:

- кадровий потенціал (12 показників);
- навчально-методична робота викладачів випускаючих кафедр (10 показників);
- методична робота (7 показників);
- наукова робота (27 показників);
- міжнародна інтеграція (10 показників);
- організаційно-громадська робота (13 показників).

Всього 79 показників. При розрахунку важливість показника, його «вага», визначається коефіцієнтом використання серед учасників рейтингу. Чим рідше заповнюється показник учасниками рейтингу, тим більше балів приносить показник учаснику. Важливо, що коефіцієнт використання показника визначається в момент розрахунку рейтингу.

Що ж саме відображають результати рейтингу і що означають найвищі позиції? Розглянемо результати рейтингової оцінки на прикладі показників окремих учасників:

1 місце - професор Бондаренко Володимир Ілліч - відзначений в 50 показниках з 79;

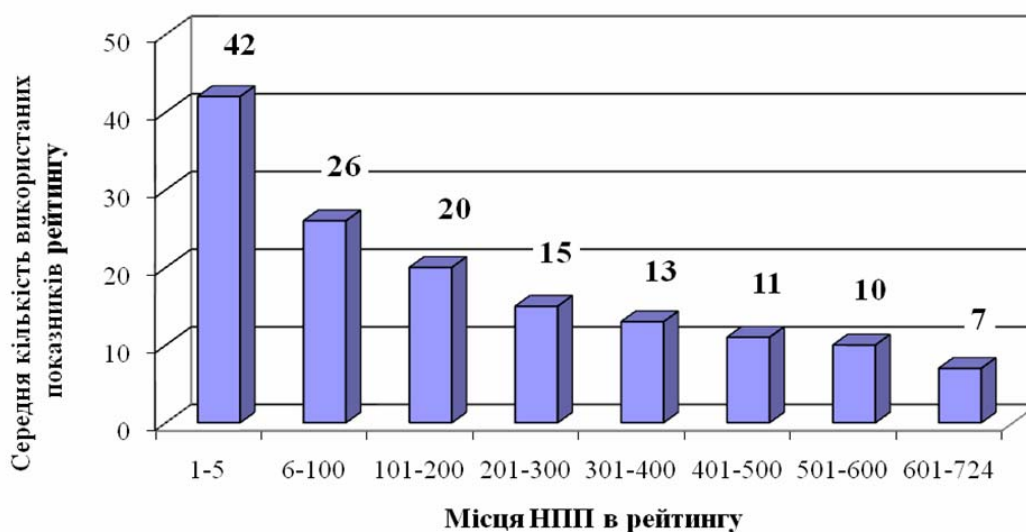
2 місце - доцент Дичковський Роман Омелянович (35 з 79);

3 місце - професор Гуменник Ілля Ігорович (43 з 79);

4 місце - професор Голінько Василь Іванович (40 з 79);

5 місце - професор Франчук Всеволод Петрович (45 з 79).

В середньому, співробітник, що входить в першу п'ятірку відзначений в 42 показниках. На рисунку 1 представлено розподіл даного параметра для всіх учасників – науково-педагогічних працівників, які брали участь у рейтингу.



**Рисунок 1.** Розподіл використаних показників відповідно до місць науково-педагогічних працівників у рейтингу.

Для отримання найвищої оцінки необхідно мати найбільшу чисельну оцінку в найбільшій кількості показників. Коефіцієнт використання показника повинен зацікавити учасника в організації своєї діяльності таким чином, щоб відзначитися в найбільшій кількості показників. Саме отримання результату, який має чисельну оцінку за показниками рейтингу, організацією роботи зацікавлених співробітників пояснюється, чому професора, а не асистенти перебувають у першій десятці рейтингу. Перемога в рейтингу показує широту діяльності співробітника, іноді за допомогою організації роботи інших, що є найкращою характеристикою керівника.



**Рисунок 2.** Розподіл використаних показників за категоріями науково-педагогічних працівників.

Слабкою стороною рейтингу іноді є достовірність наданих даних, пов'язана з недосконалим інформаційним простором, а також невикористання результатів рейтингу в підрозділах університету.

**Висновки.** На закінчення слід зауважити, що не існує абсолютно точних оцінок і будь яке оцінювання діяльності таких складних систем, якими є вищі навчальні заклади, цілком справедливо може бути піддано критиці з боку системного аналізу. І все таки, одне з питань для оцінки діяльності може звучати такі, а скільки показників рейтингу заповнено у Вас?

Бібліографічні посилання:

1. Соболев В.С. Аналіз методик рейтингування вищих навчальних закладів. Кадрове забезпечення гірничо-металургійного комплексу України: зб. тез доп. наук.-метод. конф., 12–13 трав. 2011 р., м. Дніпропетровськ. – Д.: Національний гірничий університет, 2011. – 207 с.

2. Стандарт Національного гірничого університету СВО НГУ РП - 2010 «Рейтингування підрозділів та науково-педагогічних працівників» /Упоряд. В.О. Салов, В.С. Соболев. –Д: Національний гірничий університет, 2010.

3. Півняк Г.Г., Салов В.О., Соболев В.С. Методика рейтингування факультетів, кафедр та науково-педагогічних працівників у Національному гірничому університеті. Болонський процес: стан та перспективи розвитку вищої освіти в Україні [Текст]: зб. тез доповідей ІХ всеукр. наук.-метод. конф., 18-19 листоп.2010 р., Київ. Ч. 2 / М-во освіти і науки України, нац.техн. ун-т України «Київ.політехн. ін.-т», Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка.-К.: НУТУ «КПІ», 2010.-264 с.

4. Салов В.О., Соболев В.С., Соснін К.В. Рейтингування підрозділів навчального закладу як моніторинг трансформації в дослідницький університет. Кадрове забезпечення гірничо-металургійного комплексу України: зб. тез доп. наук.-метод. конф., 12–13 трав. 2011 р., м. Дніпропетровськ. – Д.: Національний гірничий університет, 2011. – 207 с.

5. Берлинские принципы ранжирования высших учебных заведений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ireg-observatory.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=59&Itemid=60](http://www.ireg-observatory.org/index.php?option=com_content&task=view&id=59&Itemid=60).

**В.О. Салов, В.С. Соболев, К.В. Соснін**  
(Національний гірничий університет)

## **ПЕРСПЕКТИВИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ В МІЖНАРОДНИХ РЕЙТИНГАХ**

**Постановка проблеми.** Вихід вищих навчальних закладів України на світовий ринок освіти відкриває можливість залучати кращих іноземних студентів, викладачів, дослідників, підвищувати фінансові інвестиції в економіку країни. Тому одним з основних завдань, що визначено освітнім міністерством для українських вишів, є посилення міжнародної конкурентоздатності, участь у світових рейтингах [1].

**Аналіз останніх досліджень.** Відмінністю глобальних рейтингів, таких як Таймс (Times Higher Education World University Rankings) та Шанхайський (Academic Ranking of World Universities), є те, що вони доволі стабільні у часі.