

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СИСТЕМА АНАЛИЗА СООТВЕТСТВИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ВУЗОВ КАДРОВЫМ ТРЕБОВАНИЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Кондрюков С.Э.

Научный руководитель – к.т.н, доц. Кулак Э.Н.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники
(61166, Харьков, пр. Науки, 14, каф. АПВТ, тел. (057) 702-13-26)

e-mail: staskond@gmail.com

Metric appraisals of processes and phenomena for an adequate distribution of moral and material resources are the moral basis of fair social relations in the company, organization and country. An economically efficient system can provide decent wages. However, the democracy of the passive majority is not in a position to adopt a constructive metric for assessing the activities of the team. Therefore, unpopular tight regulatory influences from management, which is characterized by the cyberculture of system management by the company, organization, country, is necessary.

В текущее время имеется большое количество структурных подразделений университета, которые задействованы в процессе мониторинга деятельности кафедр: сами кафедры, отделы мониторинга, службы обработки и валидации данных. Отделы мониторинга не создают продукцию. Они слабо помогают кафедрам уменьшить временные затраты на составление электронных отчетов.

Вместо бумажных отчетов от кафедр и передачи итоговых бумажных документов в службу обработки данных предлагается: 1) Создание облачных электронных форм для заполнения кафедральных отчетов руководителями кафедр с цифровой подписью. 2) Электронный кабинет кафедры, который всегда доступен для постоянного внесения актуальных метрических данных на протяжении года. 3) Все метрические достижения кафедр и университета в целом видно руководителям университета и структурных подразделений.

Для оценивания научно-образовательной деятельности предлагается взвешенный в интервале (0-1) критерий качества Q интегральной деятельности структурного подразделения за текущий год, с учетом средней активности коллектива за последний p лет, который имеет n штатных сотрудников, по m параметрам P_i , где каждый из них приведен до максимального или эталонного подразделения $P_i(\max)$ в структуре университета и имеет при каждом параметре экспертный коэффициент научно-образовательной и социальной значимости, который утверждается на раде экспертов-ученых.

Этот критерий качества может быть также использован в виде интегральной метрики оценивания результативности научно-

образовательной деятельности ученого профессора по лучшим достижениям по каждому виду творчества.

Фактически метрика оценивает усредненную, нормированную в интервале (0,1) по m показателям результативности ученого в масштабе кафедры, факультета или университета. Критерий Q , который равен единице, свидетельствует о метриках лучшего (идеального) ученого по всем показателям, принятым в университете. При этом в числителе суммы фигурируют личностные достижения, а в знаменателе - лучшие по подразделению или университету численные значения достижений ученых в каждой из n номинаций. Нулевые показатели в предложенной метрике не производят негативного влияния на оценку деятельности ученого или подразделения. Наличие нулевых оценок по определенным видам активности компенсируется высокими значениями параметров в других областях научно-образовательной деятельности. Более того, суперпозиция непересекающихся компетентностей (глубоких специализаций) ученых и кафедр дает возможность получать более высокие абсолютные показатели по основным видам деятельности университета. Кроме того, критерии учитывают совокупную деятельность ученого (сотрудника) за последний m лет, который формирует интегральную матрицу компетентности или достижений на протяжении всего жизненного и творческого цикла сотрудника. Учет истории особенно важен для немолодых сотрудников, которые должны получать достойное материальное награждение за свою продуктивную работу в прошедшие года.

Если важные для университета показатели остались без внимания ученых и кафедр, то мониторинг-сервис должен вернуть к ним внимание сотрудников и руководителей путем повышения значимости соответствующих экспертных коэффициентов. Придерживаясь показателей активности каждого ученого, уже не руководитель, а облачный сервис управления ресурсами назначает премии и надбавки в пределах университета или кафедры. Существенно, чтобы такая информация была доступна всем сотрудникам, для исключения распространения слухов о несправедливом или тайном распределении вознаграждений.

Список источников:

1. Gaol F. L., Hutagalung F. D. Social Interactions and Networking in Cyber Society. – Springer International Publishing, 2017.
2. Barnaghi P., Sheth A., Singh V., Hauswirth M. Physical-Cyber-Social Computing: Looking Back, Looking Forward // IEEE Internet Computing. – 2015. –Vol. 19, no. 3.
3. Koch F., Koster A., Tiago P. Social Computing in Digital Education. – Springer International Publishing, 2016.