

НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Об эффективности внедрения рэнкинга в систему управления университетом (практический опыт)

Лазаренко Виктор Анатольевич – д-р мед. наук, проф., ректор. E-mail: lazarenkomed@mail.ru
Липатов Вячеслав Александрович – д-р мед. наук, доцент, проф. кафедры оперативной хирургии и топографической анатомии. E-mail: drli@yandex.ru

Олейникова Татьяна Анатольевна – канд. фарм. наук, доцент, доцент кафедры управления и экономики фармации. E-mail: ol_tanja@mail.ru

Северинов Дмитрий Андреевич – ассистент кафедры оперативной хирургии и топографической анатомии. E-mail: dmitriy.severinov.93@mail.ru

Курский государственный медицинский университет, Курск, Россия

Адрес: 305041, г. Курск, ул. К. Маркса, 3

Филинов Николай Борисович – канд. эконом. наук, доцент, проф. кафедры общего и стратегического менеджмента. E-mail: nfilinov@hse.ru

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Адрес: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, 20

Аннотация. В настоящее время процесс модернизации системы управления высшими учебными заведениями является одним из вызовов, стоящих перед руководителями образовательных организаций в сфере высшего образования Российской Федерации. В связи с этим **целью настоящего исследования** мы обозначили определение эффективности внедрения инновационной системы рейтинговой оценки индивидуальной деятельности преподавателей в Курском государственном медицинском университете, а также определение вклада показателей научно-исследовательской активности педагога в общую картину рейтинговой оценки. **Методология и методики исследования.** В качестве оценочных критериев эффективности внедрения системы рейтинга были использованы показатели внешнего мониторинга, проведенного Межведомственной комиссией по мониторингу деятельности образовательных организаций высшего образования Министерства образования Российской Федерации за 2013–2017 гг., а также результаты анонимного анкетирования 50 респондентов профессорско-преподавательского состава клинических и неклинических кафедр. Анкеты были сформированы и распространены с помощью электронного ресурса (GoogleForms). **Результаты** собственных исследований таковы: в 2017 г. значение интегрального показателя «Научно-исследовательская деятельность» университета увеличилось в 2,2 раза по сравнению с 2013 г. Опираясь на мнение научно-педагогических работников, можно отметить, что большинство согласны с необходимостью внедрения такой системы в вузе и считают перечень критериев, оценивающих деятельность преподавателей, недостаточным, в связи с чем сотрудниками кафедр было выдвинуто предложение об увеличении количества критериев для более полного и всестороннего анализа их деятельности. Учитывая полученные данные, можно сделать вывод о том, что показатели научной активности целесообразно считать одним из основных инструментов управления результатами работы педагогов и структурных подразделений, так как они вносят значительный вклад в рейтинг вуза в целом и являются наиболее управляемым компонентом рейтинга. Однако данный пул показателей нельзя считать рейтингообразующим, так как в целом рейтинг преподавате-

ля базируется на системе поощрения, соответственно которой можно добиться роста и других показателей, варьируя их весовую ценность. **Практическая значимость** работы складывается из совокупности мероприятий и предложений, разработанных авторами и способствующих росту наукометрических показателей, не только индивидуальной деятельности преподавателя, но и кафедры и вуза в целом.

Ключевые слова: рейтинг, ранжирование, мониторинг, эффективность, исследовательская активность, индекс Хирша, управление деятельностью, управление персоналом, управление качеством

Для цитирования: Лазафенко В.А., Литатов В.А., Олейникова Т.А., Северинов Д.А., Филинов Н.Б. Об эффективности внедрения ранжирования в систему управления университетом (практический опыт) // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 6. С. 9–19.

Введение

Российская система высшего образования, несмотря на всю сложность социального контекста, в котором она функционирует, нуждается в постоянном обновлении в соответствии с новыми практиками и задачами глобальной экономики и культуры [1]. Одним из направлений современного менеджмента в образовательном учреждении является разработка и внедрение информационной системы рейтинговой оценки деятельности преподавателей (ИСРДП) [2–4]. В настоящее время около 50% высших учебных заведений от общего числа вузов России внедрили её в свою практику [5].

Вместе с тем вопреки большому интересу со стороны научного сообщества автоматизированная сбалансированная система оценки качества работы вузов, которая удовлетворяла бы требованиям всех разработчиков, до сих пор не создана [6]. Это связано с тем, что ИСРДП должна включать в себя большое число показателей, охватывающих обширный спектр различных видов деятельности не только преподавателя, но и кафедры [7]. По мнению ряда авторов [8; 9], показатели индивидуального рейтинга преподавателя (ИРП) должны отражать приоритеты университета и ориентировать сотрудника на внимание к тем задачам, которые стоят перед учреждением в целом. Так, варьируя набор показателей и величину их весовых коэффициентов, система менеджмента получает дополнительный мотивационный

инструмент управления персоналом [10; 11]. Однако влияние рейтинговой оценки деятельности научно-педагогических работников (НПР) высших учебных заведений непосредственно связано с системой поощрения, предусмотренной в ИСРДП. Таким образом, эффективность внедрения рейтинга (даже при отличном подборе параметров) будет минимальной, если включённые в систему поощрения стимулы незначительны. Большинство разработчиков рейтинговых систем также не учитывают фактор времени, который, безусловно, имеет важное значение в работе такой системы (профессорско-преподавательскому составу требуется время, чтобы понять структуру и механизм работы рейтинга, администрации вуза – чтобы оценить эффективность влияния ИСРДП на показатели рейтинга НПР и то, как НПР реагируют на внедрение новшества, и пр.) [12].

Большинство ведущих высших учебных заведений России постоянно совершенствуют и дополняют внедрённые в работу вуза ИСРДП как инструмент всесторонней оценки деятельности педагога и университета. Однако некоторые вузы РФ используют более узкую оценочную систему индивидуальной деятельности преподавателя (ИДП), основными критериями оценки которой являются наукометрические показатели (публикационная активность, публичная защита результатов научно-исследовательской работы (НИР) и пр.) [13; 14]. Такой подход имеет ряд отрицательных послед-

ствий, среди которых ключевым является отсутствие глубокого анализа других сфер деятельности педагога. Поэтому вопрос об оптимальном количестве критериев оценки эффективности работы преподавателя и вуза в целом остаётся открытым [15]. Стоит отметить, что некоторые образовательные учреждения (например, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики») практикуют различные критерии оценки деятельности ППС независимо друг от друга (разделение рейтинговой системы на «подсистемы»), т.е. такой критерий в рейтинге, как «Образовательная деятельность» (суть которого заключается в оценке качества выполнения непосредственной работы педагога, обозначенной в его трудовом договоре), оценивается и поощряется независимо от другого, не менее важного критерия – «Научно-исследовательская деятельность» (публикационная активность в зарубежных англоязычных изданиях, включённых в международные базы цитирования, такие как Scopus, Web of Science и др.) [5].

Важно учитывать тот факт, что ИСРДП позволяет оценить лишь эффективность реализации внутренней политики, определённой руководством вуза. Поэтому непростой задачей является не только разработка, но и оценка эффективности внедрения ИСРДП в каждом отдельно взятом вузе. Для этого, по нашему мнению, следует выделить два способа оценки: внешний и внутренний. «Внешний» включает в себя мониторинг работы высшего образовательного учреждения, который проводят специализированные комиссии, состоящие из независимых экспертов [11; 16]. Данные, полученные в ходе такого мониторинга, как правило, размещаются в сети Интернет в свободном доступе. К «внутреннему» способу оценки можно отнести анкетирование сотрудников и/или неформализованное интервью, основной задачей которых является исследование мнения НПР относительно внедрённой системы, понятности её критериев и расчёта

показателей. Это является важным фактором работы ИСРДП, так как в случае отсутствия понимания сути рейтингования среди сотрудников снижается положительный эффект внедрения ИСРДП в учебном заведении. Из вышесказанного следует, что такой бимодальный подход позволяет всесторонне оценивать работу ИСРДП и проводить подробный анализ эффективности внедрения подобной системы в образовательной организации [12].

Цель исследования: оценить эффективность внедрения инновационной системы рейтинговой оценки индивидуальной деятельности преподавателя в *Курском государственном медицинском университете*, а также определить вклад показателей научно-исследовательской активности педагога в общую картину рейтинговой оценки.

Материалы и методы. Выбор Курского государственного медицинского университета (КГМУ) в качестве объекта исследования не случаен. Несмотря на то, что КГМУ расположен на периферии страны, он является одной из ведущих образовательных организаций в сфере высшего образования РФ (внесён в национальный реестр в раздел «Ведущие научные организации России», имеет высокие показатели в различных рейтингах, в том числе международных), а также носит название одного из «опорных» вузов РФ [17].

На протяжении пяти лет в КГМУ разрабатывалась и совершенствовалась система рейтингового контроля качества деятельности НПР. За это время были внедрены и апробированы несколько вариантов ИСРДП, ключевое отличие которых заключалось в количестве и ценности (в баллах) показателей. Разработчиками был пройден путь от «развёрнутой» системы оценки, состоящей из большого числа критериев, в том числе «балластных» (не позволяющих объективно оценить вид деятельности, который они характеризуют), до «сжатой», или иными словами – «точной», ИСРДП, базирующейся на оценке только наукометрических пока-

зателей ИДП. Как известно, такие варианты систем имеют как преимущества, так и недостатки [13]. На основе данных результатов внедрения разных вариантов ИСРДП эмпирическим путём были отобраны те критерии и показатели ИДП, которые наиболее точно и полно позволяют оценить качество работы педагога высшей школы, продуктивность его усилий в различных сферах деятельности (научной, образовательной, воспитательной, организаторской, управленческой и пр.).

Согласно параметрам ИСРДП, принятой в КГМУ с 2013 г., рейтинг кафедры (РК) складывается из показателей результатов индивидуальной деятельности каждого отдельно взятого преподавателя или его индивидуального рейтинга (ИРП), что наглядно отражает формула его расчёта:

$$\text{ИРП} = \sum A \times K_w,$$

где A – числовое значение показателя, K_w – весовой коэффициент показателя.

Соответственно рейтинг кафедры есть сумма ИРП, делённая на количество НПР, а формула расчёта РК имеет следующий вид:

$$\text{РК} = \text{СИРП} / \text{Ш},$$

где ИРП – индивидуальный рейтинг преподавателя; Ш – количество штатных единиц НПР кафедры.

Выбор пула показателей, направленных на оценку эффективности исследовательской работы НПР, обусловлен степенью влияния активности преподавательской деятельности на эти показатели, то есть тем, как сам педагог может изменить значение данного критерия. Исходя из этого, некоторые показатели мониторинга (такие, как «Образовательная деятельность вуза», «Финансово-экономическая деятельность», «Трудоустройство выпускников», «Дополнительные показатели» и «Инфраструктура») не были включены в процесс оценки эффективности внедрения ИСРДП, так как ИДП влияет на данные показатели лишь косвенно и в отдалённые сроки (подсчёт такого взаимодействия значительно затруднён ввиду непрямой зависимости показателей и боль-

шого числа вспомогательных коэффициентов и критериев, необходимых для точных расчётов).

«Внешний» способ оценки эффективности ИСРДП включал в себя результаты мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования за 2013–2017 гг., проведённого Межведомственной комиссией Минобрнауки РФ (<http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo>). В процессе исследования оценивали динамику показателей деятельности КГМУ до и после внедрения действующей в настоящее время ИСРДП. «Внутренний» способ – оценка мнения и информированности представителей ППС клинических и неклинических кафедр КГМУ (анонимное анкетирование 50 респондентов, включающее в себя восемь вопросов, в пяти из которых респонденты могли выбрать только один вариант ответа). Выборка преподавателей формировалась в пропорциональном соотношении. Анкеты были сформированы и распространены среди ППС с помощью электронного ресурса GoogleForms. Обработка результатов проводилась путём расчёта показателей описательной статистики (средняя арифметическая, мода, медиана, стандартное отклонение) на платформе аналитического пакета приложения Excel Office 2010.

Результаты. Данные Межведомственной комиссии Минобрнауки РФ по мониторингу деятельности образовательных организаций высшего образования демонстрируют динамику изменения значений показателей и иллюстрируют эффективность функционирования различных видов деятельности в университете (Табл. 1).

Каждое из направлений деятельности университета характеризуется рядом показателей, позволяющих детально оценить и проанализировать работу НПР и всего вуза в целом в данной сфере. Подробный анализ научно-исследовательской деятельности за 2013–2017 гг. приведён в таблице 2. Налицо существенные сдвиги. Вероятно, они обусловлены положительной динамикой сле-

Таблица 1

Позиции КГМУ в сравнении с пороговыми значениями показателей основных видов деятельности вуза (2013–2017 гг.)

Вид деятельности	Пороговое значение	Значение показателя вуза				
		2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Образовательная	60	68,22	71,39	67,91	68,64	71,01
Научно-исследовательская	50	32,93	51,74	67,33	68,41	72,3
Финансово-экономическая	1100	1125,3	1208,81	1655,34	1866,44	1858,92
Трудоустройство	98,276	99,411	99,701	75	80	80

Таблица 2

Динамика результатов мониторинга вуза по направлению «Научно-исследовательская деятельность»

Наименование показателя	Значение показателя вуза				
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Количество цитирований в Web of Science / Scopus в расчёте на 100 НПП (ед.)	2,96	51,60	54,68	71,6	93,48
Количество цитирований в РИНЦ в расчёте на 100 НПП (ед.)	23,54	109,88	190,14	293,98	529,61
Количество публикаций в Web of Science / Scopus в расчёте на 100 НПП (ед.)	6,55	8,07	13,9	12,76	16,3
Количество публикаций в РИНЦ в расчёте на 100 НПП (ед.)	70,77	37,63	80,41	106,39	280,94
Общий объём НИОКР (тыс. руб.)	21 125	32 727	35 835	41 284	43 467

дующих показателей: количество цитирований в Web of Science/Scopus в расчёте на 100 НПП (в 31,6 раза), количество цитирований в РИНЦ в расчёте на 100 НПП (в 22,5 раза), количество публикаций в Web of Science/Scopus в расчёте на 100 НПП (в 2,5 раза), общий объём научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) (в 2 раза), количество публикаций в РИНЦ в расчёте на 100 НПП (в 4 раза). Значительно увеличилось количество цитирований работ ППС коллегами. Здесь мы выделяем несколько причин, таких как переориентирование сотрудников на публикации в рейтинговых изданиях, импакт-фактор которых более 0,5. Следствием является рост ссылочной массы на такие работы, т.к. интерес коллег к подобным работам выше ввиду определённого уровня доверия к таким изданиям. Причиной также может являться ознаком-

ление НПП с различными способами и методиками повышения h-индекса (взаимное цитирование, ререйтинг работ на английском языке, брендинг собственных исследований, включение в соавторы ведущих учёных и пр.).

Подводя итоги анкетирования ППС, стоит отметить, что средний педагогический стаж рецензентов составил 14 лет. В число респондентов вошли: доктора наук – 12 человек, кандидаты наук – 31 человек, а также преподаватели, не имеющие учёной степени, – 7 человек. В выбранной нами совокупности представлены все должности ППС: заведующие кафедрой – 4 (8%), профессора – 4 (8%), доценты – 16 (32%), ассистенты – 20 (40%) и старшие преподаватели – 6 (12%). Данное распределение опрошенных по должностям соответствует таковому в университете.

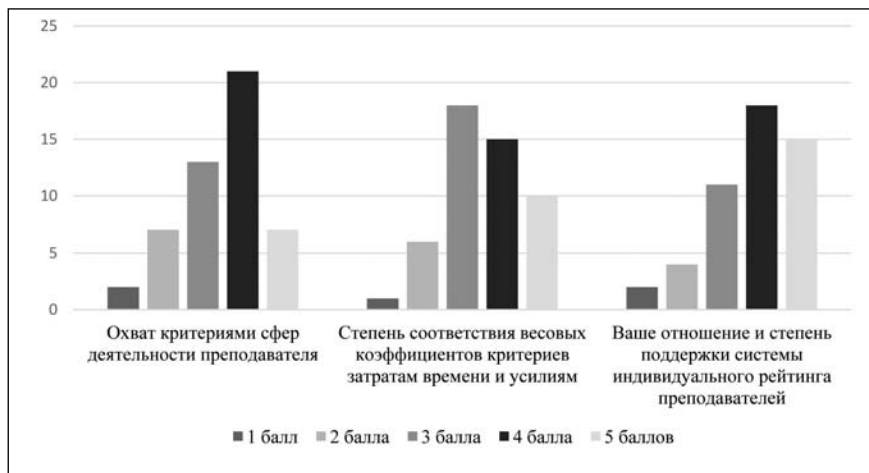


Рис. 1. Распределения процентного соотношения вариантов ответа

На вопрос: «Согласны ли Вы с перечнем критериев рейтинговой оценки деятельности преподавателей?» большая часть респондентов ответили положительно (74% опрошенных), лишь 26% – отрицательно. Вопрос, предполагавший оценку разработанной и внедрённой системы рейтингования деятельности преподавателей КГМУ по 5-балльной шкале (1 – максимально негативно, 5 – максимально позитивно), включал три подвопроса (Рис. 1). Большинство НПР оценили на 4–5 баллов охват критериями сфер деятельности преподавателя (56%), соответствие весовых коэффициентов критериев затратам времени и усилиям (50%), личное отношение и степень поддержки системы индивидуального рейтинга преподавателей (66%). Нейтральные оценки данным показателям отметили четверть ППС (26%, 36% и 22%). Минимальное количество респондентов выказали негативное отношение по всем подвопросам (4%, 2% и 4% соответственно). Более половины респондентов (66%) высказались за увеличение количества оцениваемых показателей. Это свидетельствует о понимании в профессиональном сообществе необходимости всесторонней оценки деятельности преподавателей.

88% респондентам методика расчёта понятна, но 48% (из числа ответивших положи-

тельно) указали на наличие у них вопросов относительно отдельных позиций рейтингования, что значительно снижает для таких представителей ППС «прозрачность» рейтинговой системы и, соответственно, уменьшает возможность влияния на показатели рейтинга, а также формирует негативное отношение к ней.

Обсуждение. Как было сказано выше, из результатов ИДП складывается общий рейтинг кафедры и университета. Оценка эффективности ИСРДП как элемента, управляющего структурой рейтинга ППС, проводилась посредством изучения результатов внешнего мониторинга и анкетирования сотрудников. Поэтому, принимая во внимание положительную динамику показателей вуза после введения ИСРДП, а также позитивное отношение большинства опрошенных к внедрению рейтинговой системы оценки ИДП, можно сказать, что такая система является эффективным инструментом управления образовательным учреждением.

Из общего числа стоит выделить показатели, характеризующие научно-исследовательскую работу ППС. Важной особенностью данного пула показателей является их высокая лабильность и вариативность, что находится в прямой зависимости от управленческих решений руководителя струк-

турного подразделения. Соответственно, посредством изменения весовой ценности таких показателей становится возможным управление ИДП – путём нормирования размеров поощрений (как материальных, так и нематериальных) за положительную динамику отдельных критериев. Исходя из этого был разработан ряд мер, с помощью которых руководитель структурного подразделения вуза может влиять на активность сотрудников и значения показателей их научно-исследовательской деятельности. Условно они могут быть разделены на две группы: материальные и нематериальные (психологические).

К первой группе относятся материальные поощрения, начисляемые НПП в определённых случаях. Одним из вариантов такого поощрения является надбавка за высокую результативность работы, за заключение системы эффективного контракта преподавателя с администрацией вуза. Последний является не только мерой социальной поддержки, но и трудовым договором, конкретизирующим профессиональные обязанности педагога, условия оплаты его труда, а также показатели и критерии оценки эффективности проделанной им работы для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов его деятельности и качества оказываемых образовательных услуг. Выплата внеплановых денежных надбавок работникам, не заключавшим эффективный договор, также имеет определённую значимость – позволяет заинтересовать их в продолжении оригинальных изысканий в научной сфере. Другим вариантом назначения выплаты надбавок могут быть внутривузовские конкурсы («Лучший научный сотрудник года», «Лучший преподаватель» и пр.), предполагающие денежное премирование победителя. Позитивной практикой можно считать и выделение средств на исследовательские гранты. Кроме того, мерой поощрения на кафедральном уровне может служить ходатайство завкафедрой перед руководством вуза о материальном поощрении

перспективного научно-педагогического работника, заслужившего соответствующее вознаграждение за выдающиеся достижения в своей профессиональной области.

При рассмотрении психологических мер стоит отметить в первую очередь организацию элементов товарищеского соперничества среди сотрудников различных кафедр [18]. Такой метод способствует укреплению внутрикафедральных взаимоотношений (как один из вариантов тимбилдинга), а также позволяет объективно оценить результативность работы НПП. Также важным элементом такого соревновательного процесса является публичное награждение коллектива-победителя почётными грамотами/дипломами во время торжественных мероприятий (заседание Учёного совета, форум, конференция и пр.). Руководители структурных подразделений должны иметь реально действенный механизм поддержки работников, деятельность которых более продуктивна и имеет высокую оценку коллег. В качестве мер поощрения и общественного признания могут выступать: размещение информации о заслугах и успехах педагога в НИР на официальном сайте вуза, торжественное вручение грамот и благодарственных писем на заседании Учёного совета. При наличии большого разнообразия представленных инструментов одной из ключевых задач руководителя является выбор управленческого решения в конкретной ситуации.

Эффективным инструментом из числа нематериальных мер стимулирования являются специальные образовательные мероприятия, в том числе курсы дополнительного образования и повышения квалификации для преподавателей высшей школы как механизмы профессионального лифта. Освещая наиболее актуальные направления и тенденции в научной и образовательной сферах, они способствуют повышению публикационной активности НПП в изданиях с высокими значениями импакт-фактора, в журналах, индексируемых в РИНЦ, включённых в международные базы цитирования.

Выводы. С целью совершенствования системы менеджмента качества образовательной деятельности в Курском государственном медицинском университете разработана и в 2013 г. внедрена информационная система рейтинговой оценки деятельности преподавателей, которая позволяет автоматически рассчитывать и ранжировать показатели научной и профессиональной активности научно-педагогических работников университета согласно занимаемым должностям, а также работу кафедр различного профиля. Результаты анкетирования демонстрируют поддержку внедрённой системы со стороны профессионального сообщества, а положительная динамика показателей различных видов деятельности университета (образовательная, научно-исследовательская, финансово-экономическая, трудоустройство и пр.) в период 2013–2017 гг. свидетельствует об эффективности автоматизированной методики рейтингования преподавателей. В данной статье мы проанализировали изменение показателя «Научно-исследовательская деятельность» университета, значение которого увеличилось в 2,2 раза по сравнению с 2013 г. По нашему мнению, для увеличения значений показателей исследовательской активности педагогов и кафедр вуза представляется целесообразным использование критериев оценки эффективности исследовательской деятельности научно-педагогических работников как основной «точки приложения» управленческих решений руководителей структурных подразделений.

Литература

1. Белоцерковский А.В. Российское высшее образование: о вызовах и рисках // Высшее образование в России. 2012. № 7. С. 3–9.
2. Архипова Е.Н. Автоматизация рейтинговой оценки деятельности преподавателей // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 5. С. 51–62.
3. Манойленко И.Г. О разработке информационной системы оценки рейтинга преподавателей // Современная техника и технологии. 2014. № 12 (40). С. 70–79.
4. Медведева О.О., Нишукова О.Ю. Инструментальные модели интеграции образовательных рейтингов вузов в систему российского образовательного менеджмента. М.: РАНХиГС, 2015.
5. Петрова А.В. Рейтинг преподавателя вуза: составление, оценивание, использование // Экономика. Бизнес. Информатика. 2016. № 3. С. 175–189.
6. Марухина О.В., Берестнева О.Г., Боброва М.В. Оценка качества деятельности преподавателя вуза на основе методов многомерного анализа данных // Международный журнал экспериментального образования. 2015. № 3 (часть 2). С. 180–185. URL: <http://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=6776> (дата обращения: 13.05.2018)
7. Никифоров А.А., Уткин А.В. Рейтинговая оценка и мониторинг образовательной и научной деятельности вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 3. С. 54–61.
8. Никулина И.Е., Римская О.Н. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 6 (46). С. 46–52.
9. Новаков Н. Мониторинг образовательного качества // Высшее образование в России. 2003. № 6. С. 15–23.
10. Подповетная Ю.В. Методы развития научно-методической культуры преподавателя высшей школы // Современные исследования социальных проблем. 2011. Т. 8. № 4. С. 13–20.
11. Похолков Ю. Модели рейтинга вузов и образовательных программ // Высшее образование в России. 2005. № 11. С. 3–20.
12. Лазафенко В.А. Информационные системы рейтинговой оценки индивидуальной деятельности преподавателей высшей школы // Alma mater (Вестник высшей школы). 2016. № 11. С. 102–109.
13. Орлова М.Г. Репутационный рейтинг преподавателя как показатель конкурентоспособности вуза // Материалы Международной научно-методической конференции «Актуальные проблемы модернизации высшей школы». Сибирский государственный университет путей сообщения, НТИ – филиал МГУДТ. Новосибирск, 2014. С. 266–268.
14. Südkamp A., Kaiser J., Müller J. Accuracy of teachers' judgments of students' academic achieve-

- ment: A meta-analysis // Journal of Educational Psychology. 2012. Vol. 104. No. 3. P. 743–762.
15. *Tajeddin Z., Alemi M.* Pragmatic rater training: Does it affect non-native L2 teachers' rating accuracy and bias // Iranian Journal of Language Testing. 2014. Vol. 4. No. 1. P. 66–83.
 16. *Klichowski M.* CyberParks as a New Context for Smart Education: Theoretical Background, Assumptions, and Pre-service Teachers' Rating // American Journal of Educational Research. 2015. Vol. 3. No. 12A. P. 1–10.
 17. *Шульгина Т.А.* Социокультурная среда вуза как объект управления // Высшее образование в России. 2015. № 1. С. 132–136.
 18. *Парахина О.В., Шаталова Е.В.* Проблемы и опыт профессионального воспитания будущего медицинского работника в образовательном учреждении // Innova. 2015. №4 (1). С. 39–42.

Статья поступила в редакцию 06.03.18

Принята к публикации 08.05.18

Efficiency of Ranking Implementation in University Management System: Practical Experience

Victor A. Lazarenko – Dr. Sci. (Med.), Prof., Rector, e-mail: lazarenkomed@mail.ru

Vyacheslav A. Lipatov – Dr. Sci. (Med.), Assoc. Prof., Department of operative surgery and topographic anatomy, e-mail: drli@yandex.ru

Tatyana A. Oleynikova – Cand. Sci. (Pharm.), Assoc. Prof., Department of Pharmacy management and Economics, e-mail: ol_tanja@mail.ru

Dmitry A. Severinov – Assistant of the Department of operative surgery and topographic anatomy, e-mail: dmitriy.severinov.93@mail.ru

Kursk State Medical University, Kursk, Russia

Address: 3, K. Marx str., Kursk, 305041, Russian Federation

Nikolay B. Filinov – Cand. Sci. (Economics), Assoc. Prof., Department of General and strategic management, e-mail: nfilinov@hse.ru

National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia

Address: 20, Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation

Abstract. One of the biggest challenges facing Russian higher schools administrations is a necessity of management system modernization. That is why in the present study we aimed to measure the effectiveness of a new innovative ranking system implemented at Kursk State Medical University, and finding the part of personal teacher rating determined by his scientific activity. Methods: As criteria for this study, we used data, obtained during an external audit, performed by Interdepartmental monitoring commission in higher educational institutions of Russian Ministry of Education in 2013–2017. Higher school administration, as well as university teachers, could directly affect these rates by making of administrative decisions and act more like scientist or teacher. Results: In 2017, level of integral rate called «Scientific and research activities» showed 2.2 time increasing if compared to 2013. Meanwhile, next rates (per 100 university teaching staff workers) also increased: citation number in Web of Science and Scopus (in 31,6 times), citation number in Russian Science Citation Index (in 22,5 times), number of publications in Web of Science and Scopus (in 2,5 times) and number of research and development projects (in 2 times). According to these measures, we can conclude that levels of scientific activity carry on large part in university rating and appear to be easiest productivity indicators to manage. Practical implications: At the end of the article the authors present recommendations for increasing scientific ranking levels for high schools administrations.

Keywords: ranking, university rating, monitoring, efficiency, research activity, h-index, activity index, staff management, quality management

Cite as: Lazarenko, V.A., Lipatov, V.A., Oleynikova, T.A., Severinov, D.A., Filinov, N.B. (2018). [Efficiency of Ranking Implementation in University Management System: Practical Experience]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. Vol. 27. No. 6, pp. 9-19. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Belotserkovskiy, A.V. (2012). [Russian Higher Education: About Challenges and Risks]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 7, pp. 3-9. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Arkhipova, E.N. (2010). [Automation of Rating Assessment of Teachers' Activity]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* = University Management. No. 5, pp. 51-62. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Manoilenko, I.G. (2014). [About Development of an Information System for Teacher Rating Assessment]. *Sovremennaya tekhnika i tekhnologii* = Modern Equipment and Technologies. No. 12 (40), pp. 70-79. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Medvedeva, O.O., Nishukova, O.Yu. (2015). *Instrumental'nye modeli integratsii obrazovatel'nykh reitingov vuzov v sistemu Rossiiskogo obrazovatel'nogo menedzhmenta* [Tool Models of Integration of Educational Ratings of Higher Education Institutions into the System of the Russian Educational Management]. Moscow: Ranepa Publ.
5. Petrova, A.V. (2016). [Rating of a Teacher of Higher Education Institution: Drawing Up, Estimation, Use]. *Ekonomika. Biznes. Informatika* = Economics. Business. Computer Science. No. 3, pp. 175-189. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Marukhina, O.V., Berestneva, O.G., Bobrova, M.V. (2015). [Quality Evaluation of Quality Assessment Activities High School Teachers on the Basis of Multivariate Data Analysis]. *Mezhdunarodnyi zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya* = International Journal of Experimental Education. No. 3 (part 2), pp. 180-185. Available at: <http://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=6776> (accessed 13.05.2018) (In Russ., abstract in Eng.)
7. Nikiforov, A.A., Utkin, L.V. (2010). [Rating Assessment and Monitoring of Educational and Scientific Activity of Higher Education Institution]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* = University Management: Practice and Analysis. No. 3, pp. 54-61. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Nikulina, I.E., Rimskaya, O.N. (2006). [Student, Teacher, and Employer in Quality Management System of Educational Services]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* = University Management: Practice and Analysis. No. 6 (46), pp. 46-52. (In Russ., abstract in Eng.)
9. Novakov, N. (2003). [Monitoring of Educational Quality]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 6, pp. 15-23. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Podpovetnaya, Yu.V. (2011). [Methods to Develop Scientific and Methodical Culture of Higher School Teacher]. *Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem* = Modern Researches of Social Problems. Vol. 8. No. 4, pp. 13-20. (In Russ., abstract in Eng.)
11. Pokholkov Yu. (2005). [University Ranking Models and Ranking of Educational Programs]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 11, pp. 3-20. (In Russ., abstract in Eng.)
12. Lazarenko, V.A. (2016). [Information Systems of Rating Assessment of Individual Activity of Teachers of Higher School]. *Alma mater (Vestnik Vysshei Shkoly)* = Alma Mater (High School Herald). No. 11, pp. 102-109. DOI: <https://doi.org/10.20339/AM.11-16.102> (In Russ., abstract in Eng.)

13. Orlova, M.G. (2014). [Teacher's Reputation Rating as Indicator of Higher Education Institution Competitiveness]. *Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-metodicheskoi konferentsii «Aktual'nye problemy modernizatsii vysshei shkoly»*. Sibirskii gosudarstvennyi universitet putei soobshcheniya [Actual Problems of Modernization of Higher School: Int. Sci. and Method. Conf.: Collection of Papers]. Pp. 266-268. (In Russ., abstract in Eng.)
14. Südkamp, A., Kaiser, J., Möller, J. (2012). Accuracy of Teachers' Judgments of Students' Academic Achievement: A Meta-Analysis. *Journal of Educational Psychology*. Vol. 104. No. 3, pp. 743-762.
15. Tajeddin, Z., Alemi, M. (2014). Pragmatic Rater Training: Does It Affect Non-Native L2 Teachers' Rating Accuracy and Bias. *Iranian Journal of Language Testing*. Vol. 4. No. 1, pp. 66-83.
16. Klichowski, M. (2015). CyberParks as a New Context for Smart Education: Theoretical Background, Assumptions, and Pre-service Teachers' Rating. *American Journal of Educational Research*. Vol. 3. No. 12A, pp. 1-10.
17. Shul'gina, T.A. (2015). [Sociocultural Environment of University as a Condition of Student Development and Subject of Management]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. Vol. 19, no. 4, pp. 385-396. (In Russ., abstract in Eng.)
18. Parakhina, O.V., Shatalova, E.V. (2015). [Problems and Experience of Professional Education of Future Health Worker in Educational Institution]. *Innova* = Innova. No. 4 (1), pp. 39-42. (In Russ., abstract in Eng.)

The paper was submitted 06.03.18

Accepted for publication 08.05.18



**Пятилетний импакт-фактор
РИНЦ-2017, без самоцитирования**

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ	1,675
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	1,532
ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ	1,466 (2016)
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ	1,034
ВОПРОСЫ ФИЛОСОФИИ	0,934
ВЕСТНИК МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	0,765
УНИВЕРСИТЕТСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПРАКТИКА И АНАЛИЗ	0,639
ПЕДАГОГИКА	0,635
ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ	0,613
ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА	0,607
ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ	0,558
ИНЖЕНЕРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ	0,542 (2016)
ЭПИСТЕМОЛОГИЯ И ФИЛОСОФИЯ НАУКИ	0,318
ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ	0,295
АЛМА МАТЕР	0,291
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ	0,274