

## ФАКТОРНО-БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

**Ф**акторно-балльная оценка интеллектуального потенциала основывается на фактор-плане, в котором определяются факторы, или характеристики, используемые для оценки требований, предъявляемых к преподавателям. Каждый из таких факторов разделяется шкалой баллов, по которой можно произвести оценку. Все организации постоянно развиваются, некоторые быстрее, чем другие. Независимо от того, насколько тщательно была разработана новая схема оценки интеллектуального потенциала, она может быть приемлемой для организации только во время ее развития. Без регулярного пересмотра и усовершенствования при необходимости она постепенно станет «схемой вчерашнего дня» в «сегодняшнем мире».

Решительный переход на инновационный путь развития требует существенных перемен в подготовке кадров инноваторов, прежде всего в высшей школе. Обобщая опыт ведущих инновационных университетов, вашему вниманию мы предоставляем методику факторно-балльной оценки интеллектуального потенциала преподавателей высшей школы.

1. Принципы разработки и применения факторно-балльной системы оценки сложного труда.

Известные в мире специалисты по проблемам управления персоналом и оплате труда, определяют следующие принципы разработки факторно-балльных си-

стем оценки сложного труда, к которому, несомненно, относится труд преподавателей университета:

система оценок должна быть основана на тщательном анализе должностей и типах требований, предъявляемых к ним, для определения адекватных факторов, характеризующих содержание труда;

система должна облегчать вынесение беспристрастных суждений об относительной значимости должностей и выполняемых работ;

используемые в системе факторы должны характеризовать весь диапазон подлежащих оценке на всех уровнях, не отдавая преимущества какому бы то ни было определенному типу должностей или профессий и не вызывая дискриминации по признаку половой принадлежности, расы, физических недостатков или по любой другой причине, справедливо оценивать характеристику как преимущественно женских, так и типично мужских должностей;

благодаря использованию одних и тех же факторов и методов анализа и оценки система должна обеспечить возможность проведения эталонного сравнения относительных показателей между должностями различного назначения или родственными должностями;

факторы должны быть четко определены и дифференцированы – один и тот же показатель не должен учитываться дважды;

## ☆ Вопросы совершенствования учебного процесса

уровни должны быть тщательно определены и последовательно расположены;

при выборе факторов, формированию их определений и уровней весомости необходимо избегать устаревших суждений, связанных с половой принадлежностью. -следует производить проверку для выявления любых предрассудков. Принципы процесса оценки:

система должна быть прозрачной: все, кого она касается, должны знать процесс осуществления оценок;

необходимо производить мониторинг качества анализа ролей, чтобы гарантировать получение в результате точной информации, которая ляжет в основу процесса оценки должностных обязанностей и исключит предрассудки;

в процедурах применения должна быть предусмотрена проверка надежности информации;

особое внимание должно быть уделено гарантии того, что результат оценок не является простым воспроизведением существующей иерархии – предполагается, что применение оценки должностных особен-

ностей подвергнет испытанию относительные текущие показатели;

все участники анализа ролей и оценки должностных обязанностей, потенциала трудовой активности должны пройти необходимое обучение по применению системы во избежание предубеждений и сопротивления нововведениям;

должна существовать возможность пересмотра оценок и обжалования ранжирования;

следует проводить мониторинг системы, чтобы убедиться, что она применяется должным образом и соответствует той цели, для которой была создана.

2. Тестирование системы и определение вознаграждения.

3. По итогам каждый преподаватель и научный сотрудник заполняет объективную характеристику с оценкой активности в баллах по шкале.

4. Оценки сводятся по кафедрам, факультетам, институтам и университету в целом. Выводится и утверждается приказом целая сумма оценок по университету.

РЕПОЗИТОРИЙ БГМУ