

# БЮЛЛЕТЕНЬ КОМПЛЕКСНОГО РЕЙТИНГА КАФЕДР УНИВЕРСИТЕТА

01.12.2013

## НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

### ПРИКАЗЫ И РАСПОРЯЖЕНИЯ ПО РГПУ ИМ.А.И.ГЕРЦЕНА

Приказ № 2920

«Об утверждении  
таблицы показате-  
лей и индикато-  
ров рейтинга  
кафедр РГПУ им.  
А. И. Герцена»

16.01.2013

Приказ №4737

«О Регламенте  
«мониторинга и  
комплексного  
рейтинга кафедр»

01.07.2013

Распоряжение  
№251

“О проведении  
пилотного ком-  
плексного рейти-  
нга кафедр универ-  
ситета»

03.09.2013

Распоряжение  
№379

“О ежемесячном  
проведении ком-  
плексного рейти-  
нга кафедр  
университета»

11.12.2013



Ректор Соломин В.П.

«Не будем останавливаться на достигнутом. Мы стремимся к еще большей эффективности, к обогащению традиций, к воплощению в жизнь самых смелых научных идей и прорывных инициатив. И эта атмосфера лидерства нам всем нужна для устойчивого развития»

## ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА КОМПЛЕКСНОГО РЕЙТИНГА КАФЕДР УНИВЕРСИТЕТА

Раздел «Комплексный рейтинг кафедр» на сайте университета

[www.herzen.spb.ru/rating](http://www.herzen.spb.ru/rating)

Круглосуточно

Электронная почта:  
[complexRating@herzen.spb.ru](mailto:complexRating@herzen.spb.ru)

Пн-Пт 9.00-18.00

Вебинар «Открытая студия»

[www.herzen.spb.ru/studio](http://www.herzen.spb.ru/studio)

Пн-Пт 13.30-14.30



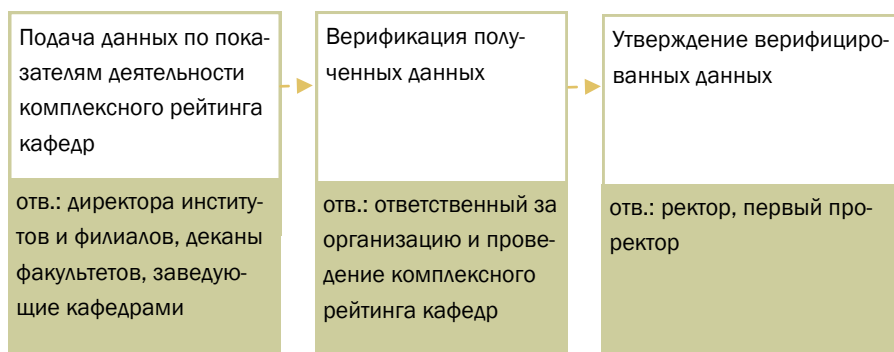
Индивидуальная консалтинговая поддержка

Тихомиров А.В. т.+7(904)644-49-32  
Пучков М.Ю. т.570-03-87

Пн-Пт 9.30-18.00

## ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ КОМПЛЕКСНОГО РЕЙТИНГА КАФЕДР

Стр. 2



Первый проректор Гончаров С.А.

«Мониторинг и рейтинг необходимы для развития кадрового потенциала, для совершенствования системы морального и материального стимулирования каждого преподавателя, вносящего вклад в упрочение положения университета. Без этого условия университет не сможет развиваться как конкурентно способное учреждение»



## ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ МОНИТОРИНГ И КОМПЛЕКСНЫЙ РЕЙТИНГ КАФЕДР (26 ФАКУЛЬТЕТОВ, ИНСТИТУТОВ И ФИЛИАЛОВ, 117 КАФЕДР)



**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ГЕРЦЕНОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА:  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ**

Из выступления Трапицына С.Ю. на Ученом совете 05.11.2013

— Одной из актуальных задач модернизации высшего образования является разработка механизмов стратегического управления университетом, обеспечивающих его ведущую роль в экономике знаний.

По утверждению известного исследователя образовательных систем Майкла Барбера, реформа образования сегодня входит в число главных задач почти всех стран. Инновационные сценарии развития экономики и общества требуют выработки новых стратегий, принципов и механизмов управления университетом.

В последние годы на федеральном уровне принят целый ряд документов, определивших стратегические направления и перспективы развития отечественной высшей школы, повышения ее конкурентоспособности и авторитета в мировой системе образования.

При этом принципиальным является то, что вслед за принятием этих документов последовали реальные и весьма решительные действия, показывающие, что время обычной реформаторской риторики и «игры в модернизацию» закончилось, что руководство страны впредь намерено твердо и неуклонно добиваться выполнения намеченных планов, приводящих к осязаемым и измеримым результатам. Основой реализации современной госполитики в сфере высшего образования выступает усиление контроля и подотчетности вузов, регулярная оценка их способности добиваться достижения запланированных целей, требование публичной демонстрации имеющегося потенциала и объективных свидетельств его задействования для обеспечения устойчивого развития. Решение этих задач требует совершенствования внутривузовских процедур планирования, контроля и отчетности, создания системы управления процессами вуза.

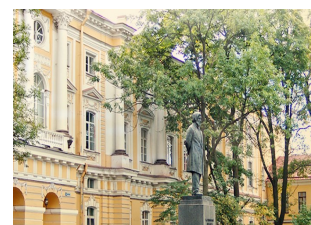
Особенностью современной ситуации и новым вызовом времени является усиление конкуренции между вузами, набирающая силу тенденция их дифференциации. Принцип «деньги в обмен на обязательства» ясно указывает, что государство делает ставку на поддержку доказавших эффективность своей стратегии вузов. В условиях обострения борьбы за ресурсы правильный выбор стратегии развития университета, ее перевод в программу конкретных действий и успешная их реализация приобретают первостепенное значение.

Герценовский университет имеет многолетний опыт программно-целевого управления, пройдя путь от стратегического поведения к осмысленному и последовательному стратегическому управлению. В университете реализуется уже четвертая Программа развития. Их характерной чертой выступает согласованность, преемственность, объединение общей логикой, подразумевающей последовательный переход на более высокий уровень развития с опорой на достигнутые результаты.



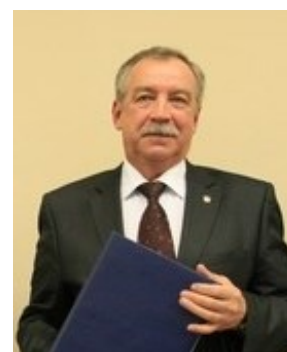
Заведующий кафедрой управления образованием, председатель общественного совета программы Развития университета на 2011-2015гг. Трапицын С.Ю.

**Особенностью  
современной  
ситуации и  
новым  
вызовом  
времени  
является  
усиление  
конкуренции  
между вузами**



Герценовский университет имеет многолетний опыт программно-целевого управления

Из выступления Трапицына С.Ю. на Ученом совете 05.11.2013



**Ректор Соломин В.П.**

«Только совместными усилиями мы сможем достичь тех целей, на которые систему образования ориентируют общество и государство.

Компетентный и мотивированный персонал – это главный ресурс успешной реализации всех стратегических направлений».

— Герценовский университет, как и другие ведущие вузы, идет по пути внедрения системы объективной оценки работы подразделений и отдельных сотрудников. Приоритетной здесь выступает стратегия опоры на точки роста, концентрации ресурсов и усилий на ключевых процессах университета.

Вместе с тем, одна из проблем заключается в том, что индивидуальные вклады в реализацию Программы развития сегодня практически не измеряются, они не персонифицированы, а потому стратегия университета оказывается «внесубъектной», а ответственность за ее выполнение – обезличенной. Это позволяет определенной части преподавателей спокойно жить за счет более активных коллег, усилиями которых и обеспечивается достижение стратегических целей. Налицо принцип Парето: 20% подразделений обеспечивают 80% показателей результативности деятельности университета. При этом с повышением требований к результатам работы вуза нагрузка на активных преподавателей возрастает.

Введение рейтинговой системы может частично решить эту проблему, однако рейтинг рождает новые вопросы.

Во-первых, его внедрение вероятнее всего будет сопровождаться мощным сопротивлением наиболее инертной части сотрудников, которые не хотят, чтобы их неэффективность стала очевидной. Как раз здесь они проявят небывалую активность, доказывая невозможность количественных измерений нематериальных активов, будут указывать на просчеты и недоработки рейтинговой системы, и к этому надо быть готовым.

Во-вторых, не стоит абсолютизировать рейтинги, они не панацея от всех бед. Однако, как верно заметил председатель Правительства РФ Д.А. Медведев, «как бы мы ни относились к идее рейтингования, мы все же признаем, что более высокая позиция в них – это своего рода знак качества».

Суть управления на основе ключевых показателей результативности сводится не к разделению, а к объединению труда и усилий, к переходу от совместно-индивидуальной к командной работе, к выстраиванию кросс-функциональных взаимодействий, пониманию места и роли каждого структурного подразделения в общей совокупности процессов и реализации стратегических целей университета.

У нас много выдающихся преподавателей, конкурентоспособных на общероссийском и даже мировом уровне. Они составляют гордость университета, создают его бренд, способствуют росту авторитета и известности в международном и российском академическом сообществе. Важно создать все необходимые условия для реализации их потенциала.

