

УДК 338.2:378.1

JEL A10, I23, M12

DOI: 10.31471/2409-0948-2019-1(19)-84-95

**Дзьоба Олег Григорович**  
доктор економічних наук, професор  
директор інституту економіки та менеджменту  
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу  
76019, вул. Карпатська, 15, м. Івано-Франківськ, Україна  
e-mail: [odzoba@nung.edu.ua](mailto:odzoba@nung.edu.ua)  
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0385-3693>

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: РИНКОВИЙ ПІДХІД**

**Анотація.** Досліджено особливості формування систем рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників (РО НПП) закладів вищої освіти (ЗВО). Обґрунтовано доцільність подальшого розвитку теоретико-методичного забезпечення рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників і, насамперед, в частині поглиблення та розвитку підходів до конкретизації та деталізації сутності, функцій, мети і завдань рейтингового оцінювання, формування принципів, вимог та критеріїв, обґрунтування та вибору рейтингових моделей, узгодження теоретичних концепцій з практикою застосування процедур рейтингового оцінювання у закладах вищої освіти. Доведено доцільність застосування ринкового підходу, що ґрунтується на концепціях маркетингу та соціально-етичного маркетингу при формулюванні мети та завдань системи рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників, обґрунтовано основні принципи побудови систем, інтегрованих в систему управління закладів вищої освіти.

Встановлено, що підвищення ефективності систем рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників вимагає в першу чергу перегляду усталених поглядів щодо формування мети і завдань такого оцінювання і тут перспективним видається використання ринкового підходу, що ґрунтується на застосуванні відомих концепцій маркетингу та соціально-етичного маркетингу, за яких домінантним стає питання створення таких систем рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників та пов'язаних систем управління закладів вищої освіти, які підпорядковані в першу чергу задоволенню потреб споживачів та суспільства в цілому.

Досліджено, що найбільш актуальними принципами, якими слід керуватися при формуванні систем рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є принципи комплексності, інтегрованості в загальну систему управління закладів вищої освіти, динамічності та адаптивності, орієнтованості на задоволення потреб споживачів освітньо-наукових послуг.

**Ключові слова:** рейтингове оцінювання, науково-педагогічні працівники, мета, принципи, концепції маркетингу.

**Dzoba Oleh Hryhorovych**  
Doctor of Economics, professor  
Director of the Institute of Economics and Management  
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas  
76019, Karpatska St. 15, Ivano-Frankivsk, Ukraine  
e-mail: [odzoba@nung.edu.ua](mailto:odzoba@nung.edu.ua)

**RATING ASSESSMENT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS:  
THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS WITHIN A MARKET APPROACH**

**Abstract.** The article investigates the theoretical and methodological principles of scientific and pedagogical workers rating assessment in higher educational institutions (HEI). According to the results of broad literature analysis, rating systems formation peculiarities of scientific and pedagogical university workers were determined. Further development of approaches to specification and detailing of the essence, functions, purposes and tasks of rating assessment, formation of principles, requirements and criteria, justification and rating models selection, harmonization of theoretical concepts with the practice of applying procedures for rating assessment in the HEI is substantiated.

Research novelty is to elaborate on the essence and functions of scientific and pedagogical workers rating assessment system being considered as a multidimensional information system, which in turn is the subsystem of a more general management system. Scientific and pedagogical workers rating assessment system involves continuous observation, measurement and controlled object conditions evaluation, operational management decisions adoption, ensures the implementation, verification and review of management objectives, promotes educational and scientific standardization processes, provides ongoing regulation and forecasts further development. Rating assessment system is inextricably linked with professional activities monitoring of scientific and pedagogical workers in higher educational institutions and performs similar functions, such as informational, management, systematic, predictive, activating, analytical, qualimetric, corrective, diagnostic and formative ones.

An important element of the scientific novelty studies is the feasibility justification of using a market approach based on marketing, social and ethical concepts marketing in formulating the goals, objectives and rating systems constructing principles for scientific and pedagogical workers.

It is established that the most relevant principles in scientific and pedagogical workers rating systems formation are the principles of integrity with the general management system, dynamism and adaptability, orientation towards the needs of educational and scientific services consumers.

Prospects for further research are related to the theoretical foundations development and methodology for building marketing complexes of educational and scientific services aimed at maximizing the consumers and society needs, which will be attained through more efficient management of human resource potential based on the use of rating models.

**Key words:** rating assessment, scientific and pedagogical workers, marketing purpose, principles and concepts.

**Вступ.** Успішність реформування системи вищої освіти України значною мірою залежить від наявності та ефективного використання сучасних інструментів управління якістю науково-педагогічних працівників (НПП). Відомо, що конкурентоспроможність закладу вищої освіти (ЗВО) на ринку освітніх послуг в першу чергу залежить від науково-педагогічного складу, який у більшості вітчизняних ЗВО значно різниться за кількісними та якісними характеристиками [1]. Це впливає на ефективність навчально-виховного процесу, рівень підготовки фахівців та їх конкурентоспроможність на ринку праці, рівень та результативність наукових досліджень ЗВО, а відтак – і на престижність закладу.

Сьогодні існує велике різноманіття підходів щодо оцінювання ефективності та результативності науково-педагогічних працівників шляхом використання систем рейтингування результатів їх діяльності, які відрізняються теоретичним підґрунтям формування рейтингу, метою та завданнями, принципами (засадами), вимогами до критеріїв та систем рейтингового оцінювання, переліком показників, різними підходами до встановлення вагових коефіцієнтів окремих індикаторів тощо. Віддаючи належне науково-практичній цінності багатьох чинних розробок систем рейтингування НПП, зазначимо втім, що окремі аспекти даної проблеми не знайшли належного обґрунтування та потребують подальших досліджень. Проводячи обґрунтовані паралелі між проблематикою рейтингування як університетів в цілому, так і окремих науково-

педагогічних працівників, погоджуємося з думкою авторів [2], що залишається відкритим питання щодо балансу поєднання кількісних та якісних, абсолютних та відносних показників рейтингів, потребують подальшого удосконалення методи та моделі визначення вагових коефіцієнтів цих показників тощо. Таким чином, актуальним є завдання подальшого розвитку теоретико-методичного забезпечення рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика побудови та використання рейтингових моделей оцінювання вже доволі тривалий час перебуває в полі уваги таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених як Богатов О. [3], Вітлінський В. [4], Горський П. [5], Івченко Н. [6], Карминський А. [7], Миронова Л. [8], Тимохіна В. [9], Енгельман Б., Хайден І., Теске Д. (Engelmann В., Hayden E., Tasche D., 2003) [10], Маржик Дж. (Marczyk J., 2009) [11], Шин Я., Тоуткоушян Р., Тейчлер У. (Shin Jung Cheol, Toutkoushian Robert K., Teichler Ulrich, 2011) [12] та інші.

Основна увага в працях цих науковців приділялась питанням побудови рейтингових оцінок для економічних систем різного призначення, формування підходів до розроблення моделей рейтингового управління, класифікації рейтингових моделей, застосування рейтингових процедур оцінювання. Заслужують уваги публікації, де пропонується використовувати рейтингові процедури при формуванні моделей управління ЗВО або ж при прийнятті рішень щодо вибору варіантів розвитку тих чи інших економічних систем [13, 14].

Питання застосування рейтингових моделей та процедур для оцінювання науково-педагогічних працівників закладів освіти досліджувались в роботах Анненкової І. [15], Басалаєвої О. [16], Кіницького Я. [17], Обмок О. [18], Серьогіна С. [19], Хотомлянського О. [20], Швеця Д. [21] та інших. Проте і надалі дискусійними залишаються погляди та підходи щодо теоретико-методичного підґрунтя застосування рейтингових процедур, методик, моделей, а також завдань, принципів, критеріїв, показників рейтингового оцінювання, що обумовлює актуальність подальших досліджень у цьому напрямку та доцільність написання даної статті.

**Постановка завдання.** Подальший розвиток та поглиблення підходів до конкретизації та деталізації сутності, функцій, мети і завдань рейтингового оцінювання, формування принципів, вимог та критеріїв, обґрунтування та вибору рейтингових моделей, узгодження теоретичних концепцій з практикою застосування процедур рейтингового оцінювання в ЗВО, встановлення окремих закономірностей рейтингового оцінювання різних категорій НПП.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Складність і суперечливість застосування процедур рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників обумовлена в першу чергу тим, що кожний заклад вищої освіти, реалізуючи своє право на автономію, формує власну систему рейтингового оцінювання опираючись на внутрішнє бачення мети, завдань, принципів, показників тощо. Не заперечуючи права університетів на самоврядування та автономію, зазначимо, що при формуванні індивідуальних систем рейтингового оцінювання, які б враховували особливості того чи іншого ЗВО, доцільно було б на державному рівні нормативно закріпити окремі методичні положення систем рейтингового оцінювання в якості типових (наприклад, мета, завдання, принципи, основні структурні блоки, основні показники рейтингового оцінювання), зберігши в той же час і відповідну варіативну частину рейтингових методик для більш повного урахування особливостей різних ЗВО. Застосування такого підходу створює можливість для порівняння показників діяльності окремих категорій НПП не тільки в межах одного ЗВО, але і з показниками інших ЗВО. При цьому важливо виходити із узагальненого розуміння сутності рейтингового оцінювання (РО), виділяючи ключові характеристики цього процесу. Насамперед РО НПП – це багатовимірною інформаційною системою, яка в свою чергу є підсистемою більш загальної системи управління ЗВО. Між зазначеними системами існують прямі та зворотні зв'язки. Система РО НПП передбачає

безперервне спостереження, вимірювання та оцінювання стану керованого об'єкта (об'єктів), прийняття оперативних управлінських рішень, забезпечує реалізацію, перевірку та перегляд цілей управління, сприяє стандартизації освітньо-наукових процесів, забезпечує поточне регулювання та прогнозування подальшого розвитку.

Система РО НПП нерозривно пов'язана із моніторингом професійної діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти та виконує схожі функції [15]: інформаційну, управлінську, системотворчу, прогнозуючу, активізуючу, аналітичну, кваліметричну, корекційну, діагностичну, формувальну.

Першочерговим в плані уніфікації методичних підходів до формування систем РО НПП є дослідження поглядів різних науковців на мету, завдання і принципи рейтингового оцінювання. Так зокрема, аналіз як публікацій різних авторів, так і діючих положень окремих університетів дозволив виявити суттєві відмінності у формулюванні мети рейтингового оцінювання НПП, таблиця 1.

Таблиця 1 – Існуючі погляди на формулювання мети рейтингового оцінювання НПП

Автор, джерело	Мета рейтингового оцінювання
1	2
Шостак А. В., Рудик Я. М. [22]	стимулювання росту кваліфікації, професіоналізму, продуктивності педагогічної і наукової роботи, розвиток творчої ініціативи науково-педагогічних працівників шляхом диференціації оплати їх праці та морального стимулювання.
Тисячна Ю. С. [23]	покращення якості діяльності НПП на основі самооцінки й вдосконалення якості освітнього процесу.
Швець Д. Є., Турба О. О. [21]	підвищення ефективності роботи усього колективу ВНЗ і, як наслідок, підвищення якості підготовки випускників.
Серьогін С. М., Шаров Ю. П. [19]	мотивування результативної та якісної місійної діяльності колективу Інституту відповідно до сучасних вимог суспільства й держави і забезпечення задоволеності всіх учасників процесів вироблення й надання освітньо-наукових послуг – клієнтів інституту, трудового колективу та суспільства у цілому.
Грищенко І. М. [24]	підвищення якості освітнього процесу, створення конкурентного середовища серед НПП та структурних підрозділів Університету для стимулювання зростання рівнів професійної компетентності, підвищення ефективності науково-педагогічної роботи та розвитку творчої ініціативи шляхом нормування усіх видів робіт і моніторингу якості їх виконання за обраними показниками.
Положення ТНПУ ім. Володимира Гнатюка [25]	створення системи об'єктивного аналізу якості кадрового забезпечення освітньої, наукової та науково-технічної діяльності університету, спрямованої на пошук та реалізацію механізмів нарощення й ефективного використання кадрового потенціалу, впровадження в університеті дієвих форм поєднання науки та освіти, інноваційних технологій і методик організації освітнього процесу.
Положення НАУ [26]	підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників; забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності науково-педагогічного працівника Університету; забезпечення конкуренції, підвищення мотивації та ефективності праці; накопичення даних для виявлення динаміки діяльності кафедр та інститутів (факультетів) Університету; стимулювання діяльності НПП, спрямованої на підвищення якості освіти.

1	2
Положення ДНУ ім. Олеса Гончара [27]	створення (на засадах єдиних критеріїв) системи об'єктивного аналізу якості кадрового забезпечення освітньої, наукової та науково-технічної діяльності університету, спрямованої на пошук та реалізацію механізмів нарощування й ефективного використання кадрового потенціалу, впровадження в університеті дієвих форм поєднання науки та освіти, інноваційних інтегрованих технологій і методик організації навчально-виховного процесу, наукової та науково-дослідної роботи.
Положення УДПУ ім. Павла Тичини [28]	підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників; накопичення статистичної інформації про динаміку розвитку кафедр та факультетів (інституту); дотримання принципів прозорості та об'єктивності в оцінюванні діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Університету; створення умов для здорової конкуренції у професорсько-викладацькому колективі; забезпечення якості освітньої діяльності та вищої освіти в Університеті.

*Джерело: розроблено автором*

В основному при формулюванні мети рейтингового оцінювання автори зосереджують увагу на стимулюванні росту кваліфікації, професіоналізму та продуктивності педагогічної і наукової роботи НПП, розвитку творчої ініціативи НПП, покращенні якості діяльності НПП, підвищенні ефективності роботи НПП. Такий підхід концентрує увагу на розвитку бажаних якостей саме науково-педагогічних працівників і асоціюється з відомим ресурсним підходом, націленими на удосконалення і розвиток трудових ресурсів. Цей підхід є одним із найбільш ранніх, хоча продовжує доволі широко застосовуватися і в даний час.

Разом з тим він не може сьогодні вважатися ефективним, оскільки висока «умовна» якість НПП (велика кількість наукових публікацій, високий індекс Гірша, велика частка працівників з науковими ступенями і вченими званнями чи велика кількість прочитаних лекцій і т. д.) не відображають реальних потреб споживачів освітніх і наукових послуг, потреб економіки країни, суспільних потреб загалом.

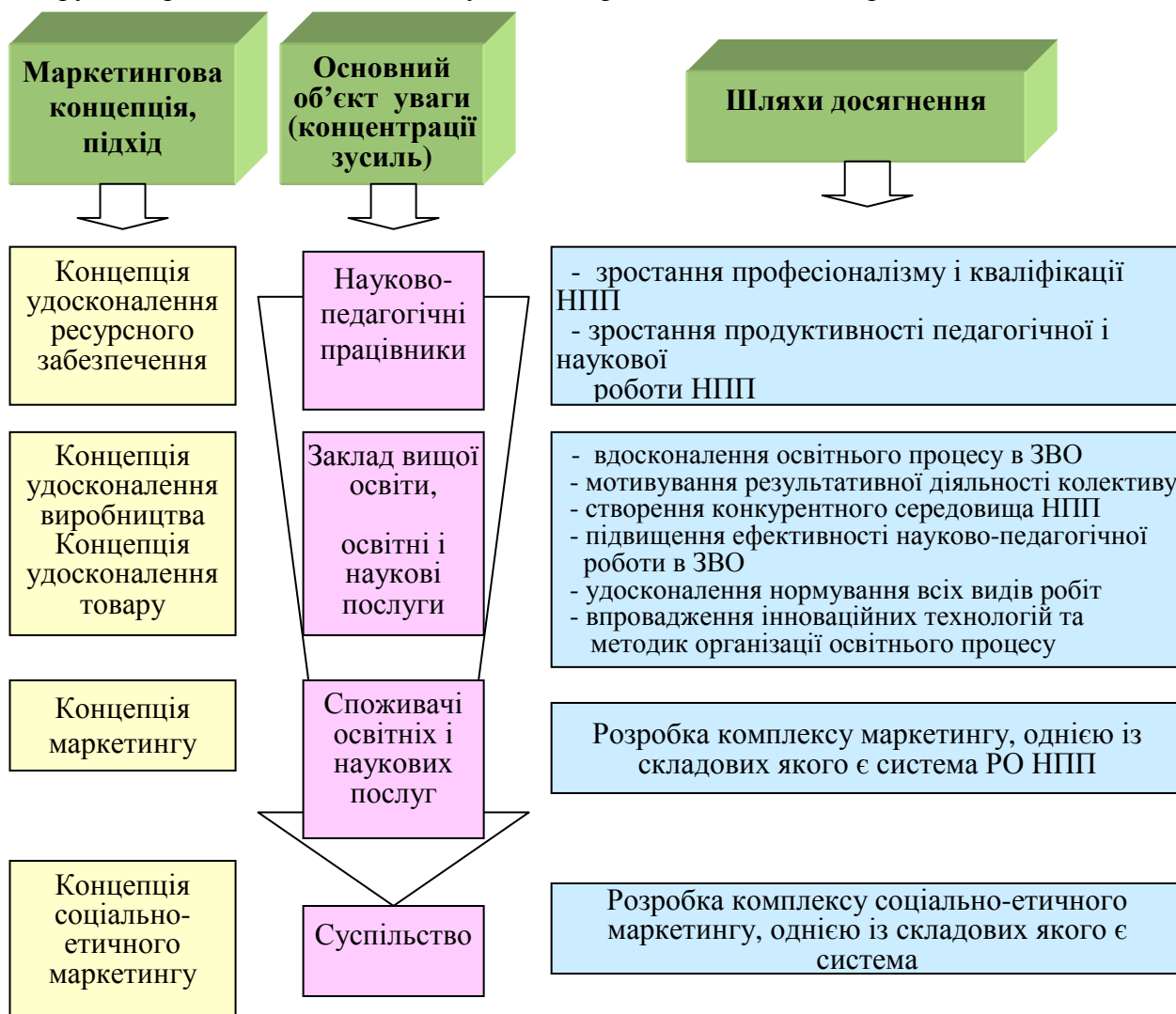
Окремі автори в якості мети рейтингового оцінювання називають вдосконалення освітнього процесу в ЗВО, удосконалення системи мотивації працівників закладу, створення конкурентного середовища в ЗВО, підвищення якості освітніх і наукових послуг, тобто рейтингування НПП асоціюють з розвитком самого закладу освіти. Цей підхід доволі добре вписується у дві відомі концепції маркетингу – концентрації зусиль на удосконаленні виробництва та удосконаленні товару. Проте і тут відсутній безпосередній взаємозв'язок між освітньо-науковими послугами, що надаються ЗВО та реальними потребами споживачів.

Значно рідше при формулюванні мети рейтингового оцінювання НПП використовується класична концепція маркетингу, яка полягає у концентрації зусиль НПП на якомога повнішому та ефективнішому задоволенні потреб споживачів освітніх і наукових послуг. Перевагами такого підходу є те, що рейтингування НПП розглядається не як самоціль, а як необхідна умова кращого, ефективнішого та більш результативного ніж у конкурентів задоволення потреб споживачів в освітніх та наукових послугах саме даного ЗВО.

І лише в одній роботі, з великого масиву проаналізованих публікацій, при формулюванні мети рейтингового оцінювання НПП автори зробили спробу орієнтувати зусилля колективу на забезпечення довготривалих інтересів суспільства, що відповідає одній із найсучасніших концепцій маркетингу – концепції соціально-етичного маркетингу: «... мотивування результативної та якісної місійної діяльності колективу ...

відповідно до сучасних вимог суспільства й держави і забезпечення задоволеності всіх учасників процесів вироблення й надання освітньо-наукових послуг – клієнтів інституту, трудового колективу та суспільства у цілому» [19].

Таким чином можна стверджувати, що у значній частині існуючих наукових публікацій та діючих положень про рейтингове оцінювання НПП вітчизняних ЗВО, застосовуються неактуальні на даний час концептуальні положення при формулюванні мети рейтингового оцінювання НПП, що в кінцевому підсумку призводить до неефективного використання рейтингування як інструменту управління закладом вищої освіти. Разом з тим відбуваються і певні зміни поглядів щодо застосування рейтингового інструментарію, які все частіше базуються на ринкових підходах, рис. 1.



**Рисунок 1 - Еволюція поглядів на формулювання мети і завдань рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників з позицій концепцій маркетингу**

*Джерело: розроблено автором*

Стосовно завдань рейтингового оцінювання, то в більшості публікацій вони спрямовані на деталізацію мети, і найчастіше автори формулюють такі завдання [23, 25, 26, 27]:

- створення інформаційної бази для аналізу і оцінки результатів діяльності НПП, кафедр, факультетів, інститутів, закладу вищої освіти в цілому;
- посилення зацікавленості НПП у підвищенні своєї професійної кваліфікації, в освоєнні передового педагогічного досвіду, в творчому підході до процесу викладання;

- забезпечення об’єктивності оцінок якості діяльності НПП за рахунок повноти та достовірності інформації;
- посилення колективної зацікавленості викладачів у покращенні кінцевих результатів підготовки випускників;
- розроблення і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю рівня та ефективності діяльності НПП, кафедр, факультетів, інститутів;
- активізація та стимулювання видів діяльності, які орієнтують і сприяють підвищенню рейтингу ЗВО та його розвитку в цілому, створення умов для професійного зростання НПП;
- виявлення недоліків і проблемних питань в діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів, інститутів;
- визначення кращих НПП, кафедр, факультетів, інститутів за показниками рейтингу;
- удосконалення системи матеріального і морального стимулювання діяльності НПП.

Підводячи підсумок зауважимо, що підвищення результативності та ефективності застосування процедур рейтингування НПП вимагає переосмислення підходів при формулюванні мети і завдань рейтингового оцінювання шляхом зміщення акцентів в сторону забезпечення пріоритетності задоволення зовнішніх потреб споживачів та суспільства в цілому над внутрішніми потребами НПП, кафедр, факультетів та інститутів. Тільки за такого підходу, на наше переконання, зростатиме конкурентоспроможність ЗВО. Іншим та не менш важливим аспектом рейтингування НПП є формулювання основних принципів (засад) рейтингового оцінювання. Аналіз відомих публікацій з цієї проблематики свідчить про близькість позицій окремих авторів, що знайшло своє відображення при формулюванні та змістовному наповненні базових принципів рейтингування НПП, табл. 2.

Таблиця 2 – Існуючі підходи до формулювання принципів рейтингового оцінювання НПП

<b>Автор, джерело</b>	<b>Принципи (засади) побудови системи рейтингового оцінювання</b>
Васильєва Є. Ю. [29]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>єдина методологічна основа</b>, що включає комплексний підхід до організації та практики рейтингового оцінювання;</li> <li>- <b>централізація створення і управління</b> єдиною системою оцінки якості професійної діяльності НПП;</li> <li>- <b>комплексність</b>, що забезпечує оцінку всіх видів діяльності НПП;</li> <li>- <b>відкритість</b>, що включає в себе повну інформованість викладачів про цілі, зміст і засоби рейтингової оцінки;</li> <li>- <b>модульність</b>, що забезпечує створення і вдосконалення комплексної, гнучкою оцінки діяльності викладацького складу в залежності від специфіки кафедри та ВНЗ, а також від цілей оцінки;</li> <li>- <b>залученість викладачів</b> в процес як на стадії розробки концепції, так і впровадження рейтингового оцінювання, орієнтація на кращу практику, зняття організаційних і психологічних бар’єрів, подолання опору впровадженню рейтингової системи оцінки.</li> </ul>
Верес О. М. [30]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>прозорість</b> - простота системи показників, за якими визначається рейтинг кафедри та можливість їх легкої перевірки;</li> <li>- <b>достовірність</b> - можливість отримання достовірної інформації про діяльність кафедри на підставі сформованої системи показників;</li> <li>- <b>достатність (повнота)</b> системи показників - можливість отримання за їх допомогою інформації про діяльність кафедри, яка є достатньою для прийняття оптимального рішення згідно з прийнятим критерієм;</li> <li>- <b>доступність</b> - простота сприйняття системи тими, для кого вона призначена, та забезпечення вільного доступу до неї;</li> <li>- <b>змістовність</b> - система показників, за якими визначається рейтинг кафедри, повинна охоплювати всі напрями діяльності кафедри і ґрунтуватися на показниках статистичної звітності, ліцензування та акредитації.</li> </ul>

Положення [26, 28]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>відповідність</b> змісту оцінки пріоритетним напрямам розвитку ЗВО;</li> <li>- <b>об'єктивність та достовірність</b> отриманої інформації;</li> <li>- <b>гласність, оперативність та систематичність</b> рейтингової оцінки;</li> <li>- <b>компетентність та об'єктивність</b> оцінювачів;</li> <li>- <b>стимулювання</b> учасників рейтингового оцінювання до покращення результатів професійної діяльності</li> </ul>
Положення ДНУ ім. Олесь Гончара [27]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>плановість;</b></li> <li>- <b>об'єктивність;</b></li> <li>- <b>прозорість;</b></li> <li>- <b>гласність;</b></li> <li>- <b>коректність.</b></li> </ul>

*Джерело: систематизовано автором*

Аналіз наявного досвіду вітчизняних ЗВО та зарубіжних університетів щодо формування та практичного використання систем рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників свідчить про доцільність реалізації комплексного підходу, за якого зазначені системи повинні інтегруватися з системами рейтингового оцінювання інших об'єктів ЗВО, зокрема таких як кафедри, факультети, інститути. За такого підходу результати рейтингового оцінювання НПП окремих кафедр стають основою рейтингу кафедр, а рейтинги кафедр дозволяють сформувавши рейтинги факультетів та інститутів, до яких вони входять. Зрозуміло, що кожний вищий за рівнем об'єкт рейтингування вимагає використання додаткових показників у порівнянні з показниками об'єктів рейтингування нижчих рівнів. Таким чином, формується система комплексного рейтингового оцінювання внутрішнього середовища ЗВО. З урахуванням зазначеного найбільш актуальними принципами системи рейтингового оцінювання НПП є такі:

- комплексний характер системи, охоплення всіх видів діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів, інститутів;
- інтеграція системи рейтингового оцінювання НПП в систему управління ЗВО з метою підвищення її ефективності;
- система повинна бути об'єктивною і зводити до мінімуму елемент суб'єктивізму стосовно об'єктів оцінювання;
- формалізація процесу визначення оцінки шляхом оптимізації кількості показників та їх змісту;
- диференціація об'єктів оцінювання;
- забезпечення зворотного зв'язку для покращення якості діяльності за всіма основними напрямками та удосконалення управлінських рішень на різних рівнях ієрархії управління ВНЗ;
- узгодження кількісних та якісних критеріїв рейтингового оцінювання стосовно об'єктів оцінювання різних ієрархічних рівнів;
- система повинна бути динамічною і здатною до адаптації, тобто дозволяти, за необхідних умов, встановлювати нові пріоритети в діяльності НПП, кафедр, факультетів, інститутів шляхом зміни переліків показників, процедур оцінювання тощо;
- забезпечення можливості адекватного стимулювання об'єктів оцінювання;
- система повинна враховувати потреби студентів, роботодавців та інших споживачів послуг ЗВО.

**Висновки.** В процесі проведеного дослідження встановлено, що при формуванні систем рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти продовжують залишатися актуальними завдання подальшого розвитку теоретико-методичного забезпечення такого рейтингового оцінювання і, насамперед, в частині поглиблення та розвитку підходів до конкретизації та деталізації сутності, функцій, мети і завдань рейтингового оцінювання, формування принципів, вимог та критеріїв,



обґрунтування та вибору рейтингових моделей, узгодження теоретичних концепцій з практикою застосування процедур рейтингового оцінювання в ЗВО, встановлення окремих закономірностей рейтингового оцінювання різних категорій НПП.

Підвищення ефективності систем РО НПП вимагає в першу чергу перегляду усталених поглядів щодо формування мети і завдань такого оцінювання і тут перспективним видається використання ринкового підходу, що ґрунтується на застосуванні відомих концепцій маркетингу та соціально-етичного маркетингу, за яких домінуючим стає питання створення таких систем РО НПП та пов'язаних систем управління ЗВО, які підпорядковані в першу чергу задоволенню потреб споживачів та суспільства в цілому.

Найбільш актуальними принципами, якими слід керуватися при формуванні систем РО НПП ЗВО є принципи комплексності, інтегрованості в загальну систему управління ЗВО, динамічності та адаптивності, орієнтованості на задоволення потреб споживачів освітньо-наукових послуг.

### **Література**

1. Бабовал Н. Р. Формування науково-педагогічного потенціалу вищого навчального закладу як складової ринку освітніх послуг / Н. Р. Бабовал // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2016. – Випуск 30. – С. 88 – 101.

2. Раєвська О. В. Побудова альтернативної системи рейтингування наукової активності вищих навчальних закладів України: методичні засади та результати апробації / О. В. Раєвська, С. О. Степуріна // Journal «ScienceRise: Pedagogical Education». – 2017. – №8(16). – С. 48 – 57.

3. Богатов О. И. Рейтинговое управление экономическими системами / О.И. Богатов, Ю. Г. Лысенко, В. Л. Петренко, В. Г. Скобелев. – Донецк : Юго-Восток, 1999. – 109 с.

4. Вітлінський В. В. Моделювання рейтингової оцінки вищого навчального закладу / В. В. Вітлінський, Т. Є. Оболенська, Н. В. Жигочька // Економічна кібернетика. – 2000. – № 3 - 4. – С.64–73.

5. Горский П. Положение об аналитическом рейтинге рангового типа / П. Горский. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pavel.gorskiy.ru>.

6. Івченко Н. Б. Модель рейтингового оцінювання та управління банком / Н.Б. Івченко, М. О. Гаврашенко // Восточно-европейский журнал передовых технологий. – 2011. – № 8. – Том 4. – С. 48 – 51.

7. Карминский А.М. Рейтинги в экономике: методология и практика: монография / А. М. Карминский, А. А. Пересецкий, А. Е. Петров; под ред. А.М. Карминского. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 240 с.

8. Миронова Л. Г. Класифікація рейтингових моделей та їх застосування в прийнятті управлінських рішень / Л. Г. Миронова // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=583>.

9. Тимохина Я. В. Тимохин В.Н. Модель управления мотивацией на промышленном предприятии / Я. В. Тимохина, В. Н. Тимохин // Міжнародний журнал «Економічна кібернетика». – 2008. – № 5-6. – С. 72-77.

10. Engelmann V. Testing rating accuracy / V. Engelmann, E. Hayden, D. Tasche //Risk magazine. – January 2003 – P. 82-86.

11. Marczyk J. A New theory of risk and rating. – Editrice Uniservice – 2009 – 106 p.

12. Shin Jung Cheol University Rankings. Theoretical Basis, Methodology and Impacts on Global Higher Education / Shin Jung Cheol , Toutkoushian Robert K., Teichler Ulrich // The Changing Academy, Vol. 3 – 2011 – 274 p.

13. Дзьоба О. Г. Використання рейтингових процедур при формуванні моделі управління вищим навчальним закладом / О. Г. Дзьоба // Економічний часопис -XXI. Науковий журнал. – 2014. – № 3 – 4 (1)', – С. 62 – 64.

14. Дзьоба О. Г. Застосування рейтингових процедур для техніко-економічної оцінки варіантів газозабезпечення України з альтернативних джерел / О. Г. Дзьоба // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 9 (160). – С. 90 – 94.
15. Анненкова І. П. Теорія і методика моніторингу якості професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : дис. докт. ек. наук : 13.00.06 / Анненкова Ірина Петрівна – Київ, 2016. – 505 с.
16. Басалаева О. Г. Проблемы внедрения рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей / О. Г. Басалаева, Ю. М. Басалаев, А. Н. Садовой / Университетское управление: Практика и анализ. – 2006. – № 2 (42), – С. 65-68.
17. Кіницький Я. Т. Рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників університету та ефективність їхньої наукової роботи / Я.Т. Кіницький, О. В. Головка // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – С. 60 – 63.
18. Обмок О. Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників [Текст] / О. Г. Обмок // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2014. – Т. 2, Вип. 3. – С. 82 – 90.
19. Серьогін С. М. Оцінювання успішності діяльності кафедр та науково-педагогічних працівників / С.М. Серьогін, Ю.П. Шаров // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 22 – 27.
20. Хотомлянський О. Методичні питання оцінювання результатів професійної діяльності професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу / О. Хотомлянський, Т. Дерев'яно / Наук.– практи. журн. «Освіта і управління». – 2006. – № 3-4. – Т. 9. – С. 144-151.
21. Швець Д. Є. Рейтингове оцінювання науково-педагогічних працівників в системі ВНЗ України / Д. Є. Швець, О. О. Турба // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2007. – Випуск 31. – С. 205 – 213.
22. Шостак А. В. Мотиваційний менеджмент: роль внутрішньо університетських рейтингів / А. В. Шостак, Я. М. Рудик // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Педагогіка, психологія, філософія. – 2016. – Вип. 253. – С. 327 – 333.
23. Тисячна Ю. С. Організаційні аспекти проведення рейтингового оцінювання викладача / Ю. С. Тисячна // Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції викладачів і аспірантів 30 березня 2016 р.: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2016. Том 1. – С. 196 – 201.
24. Грищенко І. М. Оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу / І. М. Грищенко // Вісник КНУТД. Спецвипуск. Серія «Економічні науки». VII Міжнародна науково-практична конференція. Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти, 2017. – С. 154 – 168.
25. Положення про рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників. – Тернопіль: Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. – 2016. – 32 с.
26. Положення про рейтинг науково-педагогічних працівників Національного авіаційного університету. – Київ: Національний авіаційний університет. – 2016. – 17 с.
27. Положення про рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара. 2015. – 16 с.
28. Положення про систему рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. – Умань: Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.–2016. – 22 с.
29. Васильева Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие / Е. Ю. Васильева, О. А. Граничина, С. Ю. Трапицын. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 159 с.

30. Верес О. М. Інформаційна модель системи формування рейтингових списків кафедр університету / О. М. Верес, В. В. Пасічник, Л. Б. Чирун // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2008. – № 610 : Інформаційні системи та мережі. – С. 40-51.

### References

1. Baboval N. R. Formuvannya naukovo-pedahohichnoho potentsialu vyshchoho navchalnoho zakladu yak skladovoi rynku osvitynykh posluh / N. R. Baboval // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2016. – Vypusk 30. – S. 88 – 101.

2. Raevnieva O. V. Pobudova alternatyvnoi systemy reitynhuvannya naukovoï aktivnosti vyshchykh navchalnykh zakladiv Ukrainy: metodychni zasady ta rezultaty aprobatsii / O. V. Raevnieva, S. O. Stepurina // Journal «ScienceRise: Pedagogical Education». – 2017. – №8(16). – S. 48 – 57.

3. Bohatov O. Y. Reitynhovoe upravlenye ekonomycheskymy systemamy / O.Y. Bohatov, Yu. H. Lysenko, V. L. Petrenko, V. H. Skobelev. – Donetsk : Yuho-Vostok, 1999. – 109 s.

4. Vitlinskyi V. V. Modeliuvannya reitynhovoi otsinky vyshchoho navchalnoho zakladu / V. V. Vitlinskyi, T. Ye. Obolenska, N. V. Zhyhotska // Ekonomichna kibernetika. – 2000. – № 3 - 4. – S.64–73.

5. Horskyi P. Polozhenye ob analytycheskom reitynhe ranhovooho typu / P. Horskyi. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupa: <http://www.pavel.gorskiy.ru>.

6. Ivchenko N. B. Model reitynhovoho otsiniuvannya ta upravlinnia bankom / N.B. Ivchenko, M. O. Havrashenko // Vostochno-evropeyskyi zhurnalпередovykh tekhnolohiyi. – 2011. – № 8. – Tom 4. – S. 48 – 51.

7. Karmynskyi A.M. Reitynhy v ekonomyke: metodolohyia i praktyka: monohrafiya / A. M. Karmynskyi, A. A. Peresetskyi, A. E. Petrov; pod red. A.M. Karmynskoho. – M.: Fynansy i statystyka, 2005. – 240 s.

8. Myronova L. H. Klasyfikatsiia reitynhovykh modelei ta yikh zastosuvannya v pryiniatti upravlynskykh rishen / L. H. Myronova // Elektronne naukove fakhove vydannia "Efektyvna ekonomika". [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupa: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=583>.

9. Tymokhyna Ya. V. Tymokhyn V.N. Model upravleniya motyvatsyei na promyshlennom predpriyatiï / Ya. V. Tymokhyna, V. N. Tymokhyn // Mizhnarodnyi zhurnal «Ekonomichna kibernetika». – 2008. – № 5-6. – S. 72-77.

10. Engelmann B. Testing rating accuracy / B. Engelmann, E. Hayden, D. Tasche //Risk magazine. – January 2003 – P. 82-86.

11. Marczyk J. A New theory of risk and rating. – Editrice Uniservice – 2009 – 106 p.

12. Shin Jung Cheol University Rankings. Theoretical Basis, Methodology and Impacts on Global Higher Education / Shin Jung Cheol , Toutkoushian Robert K., Teichler Ulrich // The Changing Academy, Vol. 3 – 2011 – 274 p.

13. Dzoba O. H. Vykorystannia reitynhovykh protsedur pry formuvanni modeli upravlinnia vyshchym navchalnym zakladom / O. H. Dzoba // Ekonomichnyi chasopys -KhKhI. Naukovyi zhurnal. – 2014. – № 3 – 4 (1), – S. 62 – 64.

14. Dzoba O. H. Zastosuvannya reitynhovykh protsedur dlia tekhniko-ekonomichnoi otsinky variantiv hazozabezpechennia Ukrainy z alternatyvnykh dzherel / O. H. Dzoba // Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini: Zbirnyk naukovykh prats. – 2014. – Vyp. 9 (160). – S. 90 – 94.

15. Annienkova I. P. Teoriia i metodyka monitorynhu yakosti profesiinoï diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchykh navchalnykh zakladiv : dys. dokt. ek. nauk : 13.00.06 / Annienkova Iryna Petrivna – Kyiv, 2016. – 505 s.

16. Basalaeva O. H. Problemy vnedrennia reitynhovoi systemy otsenky deiatelnosti prepodavatelei / O. H. Basalaeva, Yu. M. Basalaev, A. N. Sadovoi / Unyversytetskie upravlenye: Praktyka i analiz. – 2006. – № 2 (42), – S. 65-68.

17. Kinytskyi Ya. T. Reitynhove otsiniuvannya diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv universytetu ta efektyvnist yikhnoi naukovoï roboty / Ya.T. Kinytskyi, O. V. Holovko // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. – 2011. – № 3. – S. 60 – 63.

18. Obmok O. H. Oblik rezultativ reitynhovoї otsinky diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [Tekst] / O. H. Obmok // Visnyk ahrarynoi nauky Prychornomia. – 2014. – T. 2, Vyp. 3. – S. 82 – 90.
19. Serohin S. M. Otsiniuvannia uspihnosti diialnosti kafedr ta naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv / S.M. Serohin, Yu.P. Sharov // Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka. – 2010. – № 2. – S. 22 – 27.
20. Khotomlianskyi O. Metodychni pytannia otsiniuvannia rezultativ profesiinoї diialnosti profesorsko-vykladatskoho skladu vyshchoho navchalnogo zakladu / O. Khotomlianskyi, T. Derevianko / Nauk.–prakt. zhurn. «Osvita i upravlinnia». – 2006. – № 3-4. – T. 9. – S. 144-151.
21. Shvets D. Ye. Reitynhove otsiniuvannia naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv v systemi VNZ Ukrainy / D. Ye. Shvets, O. O. Turba // Humanitarnyi visnyk ZDIA. – 2007. – Vypusk 31. – S. 205 – 213.
22. Shostak A. V. Motyvatsiinyi menedzhment: rol vnutrishno universytetskykh reitynhiv / A. V. Shostak, Ya. M. Rudyk // Naukovyi visnyk Natsionalnogo universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy. Seriiia : Pedahohika, psykholohiia, filosofiia. – 2016. – Vyp. 253. – S. 327 – 333.
23. Tysiachna Yu. S. Orhanizatsiini aspekty provedennia reitynhovoho otsiniuvannia vykladacha / Yu. S. Tysiachna // Materialy I Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii vykladachiv i aspirantiv 30 bereznia 2016 r.: DVNZ «Universytet menedzhmentu osvity», 2016. Tom 1. – S. 196 – 201.
24. Hryshchenko I. M. Otsiniuvannia efektyvnosti diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchoho navchalnogo zakladu / I. M. Hryshchenko // Visnyk KNUTD. Spetsvypusk. Seriiia «Ekonomichni nauky». VII Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia. Efektyvnist orhanizatsiino-ekonomichnogo mekhanizmu innovatsiinoho rozvytku vyshchoї osvity, 2017. – S. 154 – 168.
25. Polozhennia pro reitynhove otsiniuvannia profesiinoї diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv. – Ternopil: Ternopilskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni Volodymyra Hnatiuka. – 2016. – 32 s.
26. Polozhennia pro reitynh naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv Natsionalnogo aviatsiinoho universytetu. – Kyiv: Natsionalnyi aviatsiinyi universytet. – 2016. – 17 s.
27. Polozhennia pro reitynhove otsiniuvannia profesiinoї diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv Dnipropetrovskoho natsionalnogo universytetu imeni Olesia Honchara. – Dnipropetrovsk: Dnipropetrovskyi natsionalnyi universytet imeni Olesia Honchara. 2015. – 16 s.
28. Polozhennia pro systemu reitynhovoї otsinky diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv Umanskoho derzhavnoho pedahohichnogo universytetu imeni Pavla Tychyny. – Uman: Umanskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet imeni Pavla Tychyny.–2016. – 22 s.
29. Vasyleva E. Yu. Reitynh prepodavateleī, fakultetov i kafedr v vuze: Metodycheskoe posobyē / E. Yu. Vasyleva, O. A. Hranychyna, S. Yu. Trapytsyn. — SPb.: Yzd-vo RHPU ym. A. Y. Hertseny, 2007. — 159 s.
30. Veres O. M. Informatsiina model systemy formuvannia reitynhovykh spyskiv kafedr universytetu / O. M. Veres, V. V. Pasichnyk, L. B. Chyrun // Visnyk Natsionalnogo universytetu "Lvivska politekhnika". – 2008. – № 610 : Informatsiini systemy ta merezhi. – S. 40-51.