

Одной из задач мониторинга текущего состояния вуза является оценка его научного и кадрового потенциала. Результаты обработки статистических данных, полученных в процессе учебной и научной деятельности, в разрезе кафедр и факультетов давно является прерогативой менеджеров высшего и среднего звена (ректоров, заведующих учебным и научным направлениями, деканами). Ценность данной информации велика, но оправдано ли ограничение доступа к ней менеджеров низшего звена (заведующими кафедрами и руководителями студенческих научных работ)? Каким образом можно поставить систему агрегированных статистических данных на службу тех работников, от которых непосредственно зависит реализация стратегических планов вуза, поставленных перед ними руководством?

Рассмотрим, какую информацию может извлечь руководитель низшего звена из данных, полученных по результатам анализа динамики научных публикаций в материалах различных конференций. Если существует статистика публикаций студентов и преподавателей за несколько лет, то не составляет труда сформировать базу данных и применить аналитическое приложение, хранящие данные об авторах и их работах. Автоматическая обработка таких данных позволяет выявить наиболее интенсивно развиваемые направления вуза, активность работы кафедр по привлечению в науку молодежи, динамику выполнения работы аспирантами, активность и качество научных работы преподавателей [1]. Ранняя профориентация в научном направлении способствует дальнейшему саморазвитию молодого учёного, позволяя руководству оптимально воздействовать на процесс формирования будущего специалиста: подбор темы исследований, научного руководителя и консультантов, организация практического знакомства с отдельными науками. Таким образом, можно в реальном времени осуществлять эффективное управление по вопросам кадровой и научно-образовательной политики подразделения.

Но, как показывает практика, такая статистика на уровне деятельности отдельных кафедр не ведётся, а специализированных систем анализа подобной информации просто нет! OLAP-системы и программные пакеты статистического и интеллектуального анализа для этих целей на кафедрах не применяются. Это существенно затрудняет выявлению объективных научных резервов как среди перспективной студенческой молодёжи, так и среди сотрудников кафедр.

Здесь можно встретить следующее возражение: опытный руководитель и без аналитики знает, кто из сотрудников кафедры или в студенческом потоке перспективен. Но выявить лучших – это не значит объективно оценить потенциал всех представителей коллектива. Порой молодой научный работник не может в полной мере раскрыться из-за несоответствия его интересов стратегическим направлениям кафедры, из-за неудачной работы с научным руководителем, из-за низкого качества преподавания отдельных дисциплин в вузе или из-за откровенно безразличного отношения окружающих к научным изысканиям. В результате многие теряют интерес к научному поиску, тем самым снижая научный потенциал кафедры и вуза в целом.

Подход, основанный на применении специализированного программного обеспечения для анализа публикуемой научной информации, позволяет оптимизировать процесс по выявлению, подбору и прогнозированию кадрового и научного потенциала. Его можно применить и к другим направлениям деятельности вуза: отчётам студенческих научных обществ, докладам научно-практических конференций, тематикам квалификационных магистерских работ, публикации учебно-методической литературы и так далее. Анализируемые в комплексе, эти данные проявляют истинное состояние научного потенциала вуза, позволяя выработать оптимальную управленческую стратегию его развития.

Литература

1. Углеv, В. А. Интеллектуальные ресурсы: о количестве и качестве // Интеллектуальные ресурсы ХТИ–Филиала СФУ – Хакасии – 2007. - Красноярск: СФУ, 2007. – С. 225 - 229.