

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Вінницького державного
педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського
« 01 » __03__ 2018 р. № 33 од

**Правила і процедури
оцінювання управлінської діяльності керівних працівників
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського**

Правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (далі – Правила) розроблені відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти у Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського, затвердженого наказом від 29.12.2017 р. №215 од.

Аналіз та оцінка діяльності керівних працівників Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (далі – Педуніверситет) є дієвим засобом контролю та стимулом до вдосконалення їх професійної діяльності. Завдяки такій оцінці здійснюється безпосередній або опосередкований публічний вплив на діяльність керівників з метою досягнення належної організації й якісного забезпечення освітнього процесу в цілому.

За підсумками оцінювання можуть ухвалюватися рішення щодо матеріального та морального заохочення, дисциплінарного стягнення, вироблятися рекомендації щодо покращення й вдосконалення професійної діяльності керівного працівника. Результати оцінювання можуть братися до уваги при ухваленні управлінських чи кадрових рішень.

Оцінюванню управлінської діяльності підлягають такі керівні працівники Педуніверситету: проректори, декани факультетів (директор інституту), завідувачі кафедр, директор бібліотеки, керівники структурних підрозділів.

Оцінювання здійснюється за встановленими критеріями (додаток) за підсумками навчального (навчальні структурні підрозділи) або календарного (бібліотека, бухгалтерія, організаційно-аналітичний відділ) року та за період дії контракту (трудового договору) керівника.

Результати оцінювання управлінської діяльності керівних працівників оприлюднюються на офіційному веб-сайті Педуніверситету та/або в інший спосіб протягом місяця, наступного за завершенням звітного періоду.

Схвалено Вченою радою Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського 28 лютого 2018 р., протокол № 10.

Перший проректор
з науково-педагогічної роботи

Гусєв С.О.

Вчений секретар Вченої ради

Лапшина І.М.

Додаток
до Правил і процедур
оцінювання управлінської
діяльності керівних працівників
Вінницького державного
педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

**Критерії оцінювання
управлінської діяльності керівного працівника
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського
у 20__ році.**

Назва підрозділу _____

Посада _____

Прізвище, ім'я, по-батькові _____

Вчене звання, науковий ступінь _____

Результати та процес управлінської діяльності керівника оцінюється за такими критеріями:

Параметри	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
1. Наявність чітких перспектив розвитку структурного підрозділу, обґрунтованість місії стратегічного плану, поточних планів роботи. <i>Високий рівень</i> представленості цього параметру характеризується: наявністю обґрунтованої місії та стратегічного плану розвитку, підпорядкованістю поточних планів реалізації стратегії розвитку підрозділу. <i>Середній рівень</i> представленості цього параметру характеризується: наявністю перспективних планів з головних напрямків діяльності структурного підрозділу, підпорядкованістю поточних планів реалізації перспективних планів, в яких чітко визначаються цілі роботи на навчальний рік. <i>Низький рівень</i> представленості цього параметру характеризується: наявністю слабо пов'язаних між собою напрямків діяльності структурного підрозділу, тільки частина цілей роботи є конкретною.			
2. Рівень керованості підрозділом – відсоток виконання прийнятих управлінських			

<p>рішень та їх якість.</p> <p>Високий рівень представленості цього параметру характеризується: конкретністю прийнятих рішень, їх зв'язком зі стратегією розвитку підрозділу та Педуніверситету, наявністю чіткої системи забезпечення виконання управлінських рішень, виконання яких складає 70-100%.</p> <p>Середній рівень представленості цього параметру характеризується такими показниками: значна частина рішень є конкретними та пов'язаними зі стратегією розвитку підрозділу та Педуніверситету, виконання управлінських рішень складає 40–70%.</p> <p>Низький рівень представленості цього параметру характеризується тим, що управлінські рішення пов'язані переважно з поточними проблемами, виконання управлінських рішень є меншим за 40 %.</p>			
<p>3. Відповідність управління підрозділом сучасним тенденціям теорії та практики управління.</p> <p>Високий рівень представленості характеризують такі показники: керівник підрозділу обізнаний із сучасною теорією управління, що дозволяє забезпечити цілеспрямованість, цілісність, ефективність управління підрозділом.</p> <p>Середній рівень представленості цього параметру характеризується тим, що керівник підрозділу обізнаний із сучасною теорією управління і це позитивно впливає на ефективність управління підрозділом та вирішення деяких управлінських завдань.</p> <p>Низький рівень представленості цього параметру характеризується тим, що керівник підрозділу у своїй діяльності орієнтується переважно на традиційні форми управління та життєвий досвід, що не дозволяє забезпечити ефективний розвиток підрозділу.</p>			
<p>4. Соціально-психологічний клімат у підрозділі, безконфліктність стосунків.</p> <p>Високий рівень представленості цього параметру характеризується умовами, якщо соціально-психологічний клімат сприяє ефективній організації роботи, стосунки керівника (заступника) та працівників, працівників та студентів є доброзичливими та вимогливими. Такий стан забезпечується систематичною діагностикою та цілеспрямованою корекцією соціально-психологічного клімату у колективі.</p> <p>Середній рівень представленості цього параметру можна вказати у разі, якщо соціально-психологічний клімат формується переважно стихійно, але він є переважно сприятливим і позитивно впливає на емоційний стан працівників, студентів та вирішення актуальних проблем.</p> <p>Низький рівень представленості цього параметру характеризується умовами, якщо соціально-</p>			

<p><i>психологічний клімат не є стабільним і негативно впливає на емоційний стан працівників, студентів та вирішення актуальних проблем підрозділу.</i></p>			
<p>5. Відсутність фактів хабарництва. Високий рівень представленості цього параметру характеризується: розвитком демократичних засад управління, високим рівнем студентського самоврядування, регулярним опитуванням студентів. Названі явища і дії в комплексі унеможливають хабарництво у підрозділі. Середній рівень представленості цього параметру характеризується: поодинокими випадками хабарництва у підрозділі. Низький рівень представленості параметру характеризується умовами, якщо хабарництво у структурному підрозділі є поширеним.</p>			
<p>6. Наявність системи оцінки діяльності працівників підрозділу. Про високий рівень представленості можна говорити, якщо у підрозділі сформовано обґрунтовану систему оцінки діяльності працівників, яка постійно удосконалюється та позитивно впливає на якість діяльності. Цю систему складають критерії оцінки, стандартні методики отримання необхідної інформації, розроблені процедури оцінювання Середній рівень представленості - якщо у підрозділі розроблено систему оцінки діяльності окремих працівників. Низький рівень представленості цього параметру характеризується відсутністю у підрозділі системи оцінки діяльності працівників; здійснення оцінювання лише під час підготовки тих чи інших питань для обговорення на засіданнях тих чи інших колегіальних органів.</p>			
<p>7. Задоволеність студентів, працівників станом справ у підрозділі. Високий рівень представленості характеризується якщо: студенти задоволені якістю освітніх послуг, взаєминами з викладачами, організацією поза аудиторної роботи, матеріально-технічною базою освітнього процесу, умовами помешкання та відпочинку, організацією харчування, можливістю отримання додаткових освітніх послуг, доступом до Інтернету; працівники задоволені умовами праці, морально-психологічним кліматом, можливістю підвищити рівень своєї кваліфікації, системою оцінки та стимулювання їх виробничої активності. Середній рівень представленості цього параметру: якщо студенти, працівники задоволені більшістю складових діяльності підрозділу.</p>			

<p>Низький рівень представленості цього параметру характеризується тим, що студенти, працівники задоволені тільки деякими складовими діяльності підрозділу.</p>			
<p>8. Використання сучасних інформаційних технологій в управлінні підрозділом. Про високий рівень представленості цього параметру свідчить: наявність баз даних, які забезпечують реалізацію всіх головних управлінських завдань (аналіз стану справ, планування роботи, прийняття управлінських рішень, розповсюдження інформації) і задовольняють інформаційні потреби; відповідність апаратної та програмної бази сучасним вимогам; забезпеченість працівників комп'ютерною технікою та їх готовність до її використання; можливості використання Інтернету. Середній рівень представленості цього параметру характеризується тим, що у підрозділі створено бази даних, які забезпечують реалізацію деяких управлінських завдань, більшість працівників забезпечено комп'ютерною технікою та має можливість користуватися Інтернетом, наявні апаратна база та програмне забезпечення відповідає сучасним вимогам Свідченням низького рівня представленості цього параметру є відсутність у підрозділі баз даних для вирішення управлінських завдань, обмежена кількість комп'ютерів, які використовуються переважно для організації діловодства.</p>			
<p>9. Розвиток демократичних засад управління підрозділом. Про високий рівень представленості цього параметру можна говорити, якщо у підрозділі наявні: провідна роль колегіальних органів у прийнятті управлінських рішень; прозорість процедур прийняття управлінських рішень; панування демократичного стилю управління; чітке визначення посадових обов'язків працівників, які у разі необхідності корегуються. Середній рівень представленості цього параметру характеризується тим, що в управлінні підрозділом переважає демократичний стиль, колегіальні органи виконують провідну роль у деяких сферах діяльності, посадові обов'язки працівників визначено. Низький рівень представленості цього параметру характеризується пануванням авторитарного стилю управління у підрозділі, формальною роллю колегіальних органів, кулуарністю, непрозорістю процедур прийняття управлінських рішень, орієнтацією керівника на особисті вказівки працівникам, а не на посадові обов'язки.</p>			

<p>10. Інформування працівників структурних підрозділів.</p> <p>Високий рівень передбачає: забезпечення повноти та об'єктивності інформації; поінформованість працівників щодо важливих завдань, які розглядаються на засіданнях та нарадах; своєчасність і доступність подання інформації; толерантність (в інформаційно-роз'яснювальній діяльності не допускається дискримінація та стигматизація працівників); врахування процесів двосторонності комунікації, коли відбувається як процес передачі певної інформації, так і отримання зворотного зв'язку; здійснення оперативного інформування у разі зміни нормативно-правових умов, виникнення кризових ситуацій тощо; систематичне проведення виробничих нарад.</p> <p>Середній рівень представленості цього параметру: інформація доноситься не завжди у повній мірі; інформування працівників щодо важливих питань, які розглядаються на засіданнях та нарадах, здійснюється в загальних рисах; інформація подається своєчасно, загалом доступно і толерантно; зворотній зв'язк враховується вибірково; у разі зміни нормативно-правових умов, виникнення кризових ситуацій тощо інформування здійснюється принагідно; виробничі наради проводяться систематично.</p> <p>Низький рівень представленості цього параметру характеризується тим, що інформація доноситься лише на запити працівників; працівники підрозділу не поінформовані щодо важливих завдань, які розглядаються на засіданнях та нарадах; інформація подається опосередковано (через заступника, інформаційний стенд тощо); зворотній зв'язок не практикується; у разі зміни нормативно-правових умов, виникнення кризових ситуацій тощо інформування не здійснюється; виробничі наради проводяться не систематично.</p>			
РАЗОМ			

Схвалено Вченою радою Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського 28 лютого 2018 р., протокол № 10.

Перший проректор
з науково-педагогічної роботи

Гусєв С.О.

Вчений секретар Вченої ради

Лапшина І.М.