

В Інституті експериментальної патології, онкології і радіобіології ім. Р. Є. Кавецького НАН України у відділі науково-методичного забезпечення інноваційної діяльності за ініціативи та всебічного сприяння директора інституту академіка НАН України В. Чехуна розробили власну систему рейтингових критеріїв атестації наукових співробітників. Її вже було апробовано і визнано перспективною.

Т. П'ятчаніна, кандидат біологічних наук, завідувач відділу науково-методичного забезпечення інноваційної діяльності Інституту експериментальної патології, онкології і радіобіології ім. Р. Є. Кавецького НАН України:

«Проблема оцінювання наукових досліджень та роботи науковця загалом ненова: їй стільки років, скільки й самій науці. Завжди була потреба визначити, наскільки якісно, ефективно і результативно працює науковець. Для цього використовували різноманітні системи та наукометричні засоби, які давали змогу оцінити цю роботу за кількісними показниками. Мова йде насамперед про публікації, патенти та авторські свідоцтва.

Однак розроблення методологічних підходів до оцінювання якості наукового дослідження й результативності діяльності наукових працівників залишається однією з основних проблем наукознавства, оскільки, попри численні роботи в галузі наукометрії, нині відсутня універсальна методика, яка б вирішила питання поєднання кількісних та якісних методів аналізу.

Постановою Кабінету Міністрів України від 1999 р., відповідно до ст. 21 Закону України “Про наукову та науково-технічну діяльність”, затверджено Положення “Про атестацію наукових працівників”. Воно передбачає передусім визначення відповідності науковця займаній ним посаді, але недоліком цього положення, на нашу думку, є те, що на процесі оцінювання під час атестації позначається суб’єктивне судження членів комісії, які не завжди відстежують, яким чином науковець реалізовує інноваційний складник своєї роботи. Тому й постала необхідність розробити таку систему, яка б давала змогу відслідковувати як формалізовані показники (кількісні), так і неформалізовані (якісні), у тому числі й інноваційний аспект діяльності конкретного науковця.

<...> Особливість науково-інноваційної діяльності в медико-біологічній сфері полягає в тому, що її результати спрямовані не тільки на “отримання нових знань”, а й орієнтовані на потреби охорони здоров’я, як того вимагає державний пріоритетний напрям – здоров’я населення. Тому треба чітко відрізнити процеси трансформації наукових розробок в інноваційний продукт для наступного його впровадження в практичну площину охорони здоров’я від подібних процесів в інших галузях.

<...> У закордонних наукових організаціях оцінювання індивідуальної ефективності діяльності не вичерпується лише атестацією. Зокрема, у Росії, Білорусі, Казахстані розробили порядок і умови використання заохочувальних виплат, які забезпечують підвищення результативності діяльності науковців і керівників наукових організацій. Скажімо, у Російській академії наук індивідуальний показник результативності діяльності наукових працівників є сумою балів, що визначають відповідно до методики, яка передбачає нарахування балів за публікації в періодичних журналах, що рецензують; за монографії, які видані в наукових видавництвах і мають шифр ISBN; підручники з грифом Міністерства освіти та науки; участь у конференціях; розроблення науково-освітніх курсів; створення об'єктів інтелектуальної власності; керівництво здобувачами наукового ступеня і дипломниками; цитування, а з 2008 р. – обов'язково враховують ще й російський індекс цитування. На Заході використовують такі відомі показники, як індекс цитування, імпаکت-фактор журналу, у якому опубліковано статтю, індекси Хірша, Прайса і багато інших наукометричних показників, що дають змогу оцінити результативність роботи вченого. Але для нашої дійсності вони не завжди підходять, тому що не враховують ролі інноваційного чинника, та й вітчизняний учений залучений до значно ширшої сфери діяльності, тобто не тільки до наукової роботи. До того ж розраховувати індекс цитування за закордонними критеріями ми не можемо хоча б через те, що деякі журнали з високим імпакт-фактором публікують статті безкоштовно. Ці кошти під час планування НДР у нас не закладають. Зазвичай більше шансів з'явитися друком мають статті українських науковців у співавторстві із закордонними вченими.

Ми проаналізували таблиці, які використовують для розрахунку показника результативності в Росії та Білорусі. Вони дуже складні й громіздкі, тому їх заповнення потребує багато часу і відповідних управлінських рішень. Основний, на наш погляд, недолік їхньої системи оцінювання в тому, що вона не є збалансованою, а більше орієнтована на прикладні дослідження. Логічно, що наукові установи теоретичного профілю, наприклад ті, що досліджують соціальні проблеми, завжди будуть в аутсайдерах.

<...> Перед нами постало завдання розробити таку систему рейтингового оцінювання індивідуальної наукової діяльності, яка б давала змогу оцінити роботу науковця конкретною величиною. На основі цієї оцінки треба побудувати рейтинг, який би уможливив порівняння діяльності науковців, які займають аналогічну або ж різні посади. Це дасть змогу підійти до традиційної атестації більш об'єктивно.

Колектив нашого відділу науково-методичного забезпечення інноваційної діяльності в межах дворічної теми науково-дослідної роботи створив технологію рейтингового оцінювання науково-інноваційної діяльності наукового співробітника. Вона передбачає класифікацію і систематизацію складників науково-дослідницької діяльності співробітників інститутів України; регламент оцінювання; математичний апарат, адаптований і відпрацьований саме для цієї мети, і, зрештою, створення вже на основі цієї технології автоматизованої інформаційно-розрахункової системи рейтингового оцінювання діяльності науковця – “Анкети наукового співробітника”, яка стала б інформаційним супроводом прийняття об’єктивних управлінських рішень. Увесь цей комплекс завдань виконано в повному обсязі, а його результатом стала технологія і розроблення на її основі автоматизованої “Анкети наукового співробітника”, тобто системи рейтингового оцінювання діяльності науковця.

Ми скористалися українською законодавчою базою, зокрема Законом України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, і створили досить розгалужену систему критеріїв або показників наукової діяльності, яка називається “Онтологія складових наукової діяльності співробітника”. На нашу думку, вона охоплює всі види діяльності наукового співробітника природничого профілю – наукову, науково-інноваційну, науково-методичну і науково-педагогічну діяльність – та всі її складники. Запроваджено також групу критеріїв, що враховує кваліфікаційний потенціал науковця. Після цього кожен член експертної комісії, до якої ввійшли провідні вчені нашого інституту, присвоїв кількісну бальну оцінку запропонованим видам діяльності. Ці оцінки було оброблено за допомогою адаптованого нами математичного апарату.

Особливо варто наголосити на тому, що автоматизована “Анкета наукового співробітника”, створена на основі технології рейтингового оцінювання індивідуальної результативності роботи наукового працівника, справді універсальна. Чому? Хоч вона і передбачена для інститутів природничого профілю та, змінюючи перелік складників діяльності науковців установ іншого профілю й надаючи пріоритет іншим видам діяльності, її можна модифікувати таким чином, що вона буде придатною для оцінювання роботи науковця будь-якого закладу різного відомчого підпорядкування: НАН України, НАМН України, НААН України, МОМолодьспорт України тощо. Адже саме змінність критеріїв і відповідність балів, що їх оцінюють, уможливають таку модифікацію. Ці установи можна буде порівнювати незалежно від того, які пріоритетні

напрями досліджень вони виберуть для себе. Наша технологія дає змогу це зробити.

<...> Універсальність цієї “Анкети” в тому, що вона може бути встановлена як на одному окремому комп’ютері, так і в мережі Інтернет. Крім того, “Анкета” може слугувати індивідуальною базою даних для науковця, тому що дає змогу, у разі її постійного наповнення, зберігати всі дані: показники і наукової, й організаційної, і педагогічної роботи. Вона доступна як для наукового співробітника, який вносить донеї свої результати і має можливість їх змінювати, так і для гостя, який, однак, може лише спостерігати за показниками та динамікою результативності, але не має змоги коригувати дані. Нею може скористатися й адміністратор, який відповідає за функціонування цієї системи.

<...> Сьогодні в Україні немає подібної анкети. Насамперед вона автоматизована: після внесення даних система автоматично обчислює бали, а наприкінці видає підсумкову табличку з певним результатом, який можна проаналізувати, порівняти і який дає змогу окреслити плани на перспективу. Крім того, вона є хорошим інформаційним супроводом для прийняття адміністрацією тієї чи іншої наукової установи управлінських рішень, адже дає її керівникові змогу зайти як гість в індивідуальну таблицю будь-якого наукового співробітника й подивитися, як відображається в балах результативність його праці, порівняти результати роботи різних науковців і зробити відповідні висновки» *(Система рейтингового оцінювання наукової діяльності. Інтерв’ю завідувача відділу науково-методичного забезпечення інноваційної діяльності Інституту експериментальної патології, онкології і радіобіології ім. Р. Є. Кавецького НАН України кандидата біологічних наук Т. В. П’ятчаніної / Розмову вела І. Ніколайчук // Вісник НАН України. – 2012. – № 4. – С. 60–63).*