

УДК 37.378.11

Касьян Сергій Петрович,
директор навчально-методичного центру
організації дистанційного навчання
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
Рябова Зоя Вікторівна,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри управління навчальними
зкладами і педагогіки вищої школи
Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ З ВИКОРИСТАННЯМ СИСТЕМИ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ

Анотація. У статті розкриваються підходи до оцінки управлінського рішення керівника закладу післядипломної педагогічної освіти в умовах застосування системи електронного документообігу. Пропонована методика оцінки ефективності управлінських рішень відповідає сучасним викликам щодо підходів для забезпечення якісного надання освітніх послуг.

Ключові слова: система післядипломної педагогічної освіти, оцінка системи, ефективність управління, управлінські функції, рівень підготовки управлінських кадрів, оперативність управління.

Касьян Сергей Петрович,
Рябова Зоя Викторовна

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

Аннотация. В статье раскрываются подходы к оценке управленческого решения руководителя учреждения последипломного педагогического образования в условиях применения системы электронного документооборота. Предлагаемая методика оценки эффективности управленческих решений отвечает современным вызовам относительно подходов для обеспечения качественного предоставления образовательных услуг.

Ключевые слова: система последипломного педагогического образования, оценка системы, эффективность управления, управленческие функции, уровень подготовки управленческих кадров, оперативность управления.

**Kasian Sergey Petrovich,
Ryabova Zoya Victorovna**

METHODS PERFORMANCE EVALUATION OF HEADS OF AGENCIES OF POSTGRADUATE EDUCATION USING ELECTRONIC DOCUMENT MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. *The article describes the approach to the assessment of the administrative decision of the head offices of postgraduate education in the conditions of use of electronic document management system. The proposed method of assessing the effectiveness of management decisions respond to modern challenges on approaches to provide quality educational services.*

Key words: *system of postgraduate education, evaluation system, good governance, administrative functions, the level of management training, operational management.*

Постановка проблеми

Актуальність проблеми дослідження. Прийняття рішень з управління діяльністю закладу післядипломної педагогічної освіти (ЗППО) значною мірою залежить від технології отримання, опрацювання і передачі інформації. У зв'язку із цим, розробка і впровадження інформаційних технологій управління ЗППО в сучасних умовах є досить актуальною проблемою⁵.

Отже, забезпечення ефективності функціонування ЗППО значною мірою залежить від процедури контролю за вибором найбільш ефективної системи електронного документообігу (СЕД) ще на стадії її розробки, а також впровадження та практичного використання, призначення якого полягає у визначенні досягнення мети проекту, оцінці прийнятих відповідальними особами управлінських рішень, отриманні інформації для удосконалення майбутніх проектів впровадження.

Основна проблема полягає у тому, що вплив інформаційних технологій на ефективність діяльності керівника ЗППО, як правило, є опосередкованим у зв'язку із поліпшенням управління освітнім процесом, підвищення якісних показників науково-педагогічних працівників та рівня підготовки випускників. Вимірювання цих ефектів складне, тому і значення показника ефективності досить важко забезпечити точною інформацією про ефективність впровадження інформаційних технологій. За даними умовами, вважаємо, під ефективністю діяльності керівника ЗППО за рахунок впровадження СЕД слід розуміти адекватність функціональних характеристик технологій конкретним цілям і завданням, які визначаються під час прийняття рішення щодо впровадження або модернізації інформаційної системи навчального закладу. Отже, саме від цілей запровадження СЕД, в першу чергу, залежить набір ефектів, а відповідно і ефективність.

Оцінка ефективності запровадження СЕД має бути спрямована, передусім, на аналіз потенційної вигоди для ЗППО і, отже, на таку реалізацію СЕД, що дасть змогу максимально збільшити саме цю вигоду.

⁵ Нефьодов Л. І. Інформаційна технологія підтримки прийняття рішень з управління багатомовним запасом / Л. І. Нефьодов, Д. О. Маркозов // Східно-Європейський журнал передових технологій. — 2009. — Т. 3. — № 5(39). — С. 28–32.

Гарантією успішної роботи органів управління ЗППО завжди є ефективна діяльність керівників та працівників навчального закладу. Але для якісного надання освітніх послуг вчорашні методи опрацювання інформації вже не є найкращими. Сьогодні необхідно мати доступ до інформаційних ресурсів і скоротити часові витрати на вирішення завдань, не пов'язаних з навчальним процесом.

Метою ЗППО є забезпечення цілеспрямованого неперервного професійного зростання, перш за все, керівників загальноосвітніх закладів, яке, в свою чергу, полягає в зміні громадянської свідомості; формуванні нового способу мислення щодо особистісного зростання; підвищенні кваліфікації керівника як суб'єкта управлінської діяльності протягом усього професійного життя; забезпеченні потреби суспільства у висококваліфікованих керівних кадрах освіти, що мають високий рівень професіоналізму і ціннісних настанов, здатних компетентно і відповідально виконувати професійні завдання та посадові функції у навчальному закладі, впроваджувати новітні технології, сприяти інноваційним освітнім процесам, поєднуючи в такий спосіб найновіші досягнення теорії управління, культури і соціальної (передусім, освітньо-педагогічної) практики³.

Виходячи з цього, результати діяльності ЗППО дуже важко формалізувати.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Змісту, формам і методам управління навчальними закладами приділялася увага низки науковців. Відзначимо роботи Є. Хрикова⁹, Л. Даниленко², О. Мармаза⁴, О. Сметанюк⁸, О. Абрамова¹, Н. Сас⁷, З. Рябової⁶, але питання методики оцінки ефективності управлінських рішень цими авторам не досліджувалося.

Метою статті є оцінка впливу інформаційних технологій на ефективність управлінських рішень керівника

Виклад основного матеріалу

Оцінку ефективності роботи керівника ЗППО з використанням СЕД здійснюватимемо за допомогою визначення показників якості функцій управління.

Коефіцієнт якості виконання управлінських функцій визначається за формулою:

³ Єльнікова Г. В. Теоретико-методичні основи підготовки керівників до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу / Г. В. Єльнікова, В. І. Куценко, В. І. Маслов. — К. : Національна академія пед. наук України ; Держ. вищий навч. заклад «Університет менеджменту освіти», 2012. — 241 с.

⁹ Хриков Є. М. Управління навчальним закладом / Є. М. Хриков. — К. : Знання, 2006. — 365 с.

² Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи / Л. І. Даниленко. — К. : Логос, 1998. — 258 с.

⁴ Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О. І. Мармаза. — Х. : Основа, 2004. — 240 с.

⁸ Сметанюк О. А. Етимологія категорії «ефективність управління організацією» / О. А. Сметанюк, О. П. Соцівець // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 8(98). — С. 136–140.

¹ Абрамова О. Методика експертної оцінки варіантів проектів прийняття рішень / О. Абрамова // Український інвестиційний журнал Welcome. — 1999. — № 12. — С. 33–45.

⁷ Сас Н. М. Сутність інноваційного управління як професійної діяльності майбутнього керівника навчального закладу / Н. М. Сас // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету: — 2013. — № 1. — С. 263–272.

⁶ Рябова З. В. Моделювання та проектування як ефективні засоби забезпечення якості надання освітніх послуг [електронний ресурс] / З. В. Рябова. // Теорія та методика управління освітою. — 2012. — № 8. — С. 11–25. — Режим доступу : <http://umo.edu.ua/katalogh-vidanj/elektronne-naukove-fakhove-vidannja-teorija-ta-metodika-upravlinnja-osvitoju-vipusk-8-2012>

$$K_{\text{н.ф.у.}} = \frac{(K_1 N_1) + (K_2 N_2)}{2}, \quad (1)$$

де K_1 – коефіцієнт оцінки рівня підготовки управлінських кадрів ЗППО до роботи із СЕД, K_2 – коефіцієнт оперативності управління, N_1 та N_2 — вагові коефіцієнти відповідних показників.

Відповідно до експертного опитування щодо показників, які впливають на якість управлінських рішень керівника ЗПП вагомим показником готовності посадових осіб ЗППО до роботи з використанням СЕД є їхній рівень підготовки.

Це питання належить до числа найменш розроблених. Для проведення такого розрахунку в масштабі ЗППО спочатку проводимо розрахунки по кожному підрозділу що входить до складу управління ЗППО, а в кожному підрозділі управління проводиться оцінка підготовки всіх посадових осіб.

Оцінка підготовки посадової особи органу управління здійснювалася у такій послідовності:

- визначення показників, істотних для характеристики рівня теоретичної та практичної підготовки управлінських кадрів у конкретному підрозділі (варіант переліку таких показників наведено в табл. 1);
- кожному показнику, методом експертного опитування, визначається оцінка, яка характеризує відносну його значущість у переліку; при цьому сума оцінок має дорівнювати 100 (варіант оцінок значущості наведено в табл. 1);

Таблиця 1

Таблиця оцінок значущості показників

Показники	Значущість	Найвища оцінка в балах	Вищий ценз	Оцінка в балах	Фактичний ценз	Частка від вищого цензу
Освіта вища	10	5	50	3	30	0,6
Підвищення кваліфікації за ІКТ	10	5	50	5	50	1
Рівень роботи на комп'ютерній техніці	10	5	50	5	50	1
Стаж роботи на управлінських посадах	5	5	25	4	20	0,8
Стаж роботи на займаній посаді	5	5	25	4	20	0,8
Наявність досвіду роботи в інформаційних мережах	10	5	50	0	0	0
Почуття особистої відповідальності за доручену справу	5	5	25	2	10	0,4
Організаторські здібності	5	5	25	4	20	0,8
Уміння працювати з людьми	5	5	25	3	15	0,6
Дисциплінованість	5	5	25	4	20	0,8
Принциповість	5	5	25	4	20	0,8
Ініціативність і винахідливість	5	5	25	3	15	0,6
Стан здоров'я	10	5	50	4	40	0,8
Уміння зберігати працездатність в умовах колективної роботи	10	5	50	5	50	1
Інтегральні показники	100	5	500		360	0,72

- кожному посадовцю за кожним показником виставляється бальна оцінка (у п'ятибальній системі, включаючи нуль). Джерелами бальних оцінок є: особова справа (анкетні дані, атестаційні матеріали, дипломи про закінчення навчальних закладів тощо); результати наукової, навчальної, методичної діяльності посадової особи; показники, що досягнуті підлеглими; характеристики, що даються керівниками тощо.

У випадках, коли відповідь може бути дана тільки у вигляді «так» чи «ні», небажано ставити 0 або 5, треба прагнути варіювати оцінку. Так, за відсутності вміння працювати на комп'ютерній техніці, природно, оцінка буде нульовою, але при вмінні працювати на ПЕОМ вона може коливатися від 1 до 5 залежно від рівня роботи на ПЕОМ, часу знаходження на займаній посаді, характеристик та інших даних:

- бальна оцінка множить на значення показника. Добуток становить фактичний ценз посадової особи. Послідовне складання усіх величин фактичного цензу дає сумарний ценз посадової особи;

- найвища оцінка за кожним показником дорівнює 5. Множенням на значення показника, отримуємо вищий ценз. Після додавання всіх величин вищого цензу маємо найвищий з можливих сумарних цензів для даної посадової особи;

- з таблиці 1 видно, що сумарний фактичний ценз (360) становить 0,72 від сумарного вищого цензу (500), тобто можливості посадової особи нижче ідеальних на 28 відсотків. На основі цих даних можна зробити висновок, на що саме слід звернути увагу у подальшій підготовці, під час підвищення кваліфікації, стажування чи просування по службі.

Подібне оцінювання необхідно провести для всіх посадових осіб органів управління ЗППО. Це дасть змогу перейти до наступного етапу дослідження.

Оцінка усіх працівників підрозділів управління ЗППО в цілому здійснюємо у такій послідовності (табл. 2):

- складається перелік основних посад органу управління ЗППО в порядку, що характеризує їх роль в управлінні тим чи іншим напрямом діяльності ЗППО (навчальна, методична, наукова робота, організація кадрової роботи, діловодства, економічної діяльності). Позитивні сторони і недоліки керівника ЗППО або його заступників позначаються на ефективності управління, а в кінцевому рахунку на результатах виконання завдань ЗППО, значно сильніше, ніж інших працівників, а працівників, які виконують завдання з організації навчальної чи наукової роботи ЗППО — сильніше, ніж працівників допоміжних служб. Щоб врахувати цю обставину, кожній посаді встановлюється певний порядковий номер, що побічно характеризує вплив рівня підготовки особи, яка обіймає цю посаду, на ефективність роботи управління ЗППО у цілому.

Таблиця 2

Значення оцінки працівників підрозділів управління ЗППО

Порядковий номер посади	Найменування посади	Порівняльний ранг	Нормований ранг	Частка від вищого цензу	Частка від вищого цензу з урахуванням рангу
1	2	3	4	5	6
1	Начальник	2	17,39	0,81	14,09
2	Заступник начальника	0,95	8,26	0,68	5,62
3		0,90	7,83	0,44	5,45
4		0,85	7,39	0,70	5,17
5		0,80	6,96	0,72	5,01
6		0,75	6,52	0,64	4,17
7		0,70	6,09	0,56	3,41
8		0,65	5,65	0,48	2,71

Продовження таблиці 2

1	2	3	4	5	6
9	Провідний спеціаліст	0,60	5,22	0,72	3,76
10		0,55	4,78	0,53	2,53
11		0,50	4,35	0,61	2,65
12		0,45	3,91	0,76	2,97
13		0,40	3,48	0,80	2,78
14		0,35	3,04	0,63	1,92
15		0,30	2,61	0,68	1,77
16		0,25	2,17	0,56	1,22
17		0,20	1,74	0,55	0,96
18		0,15	1,30	0,62	0,81
19		0,10	0,87	0,38	0,33
20	Спеціаліст	0,05	0,43	0,45	0,19
	Інтегральні значення	11,5	100		65,52

• обчислюється порівняльний ранг усіх посад представлених у переліку, за формулою

$$P_i = 1 - \frac{N_i - 1}{N}, \quad (2)$$

де P_i — ранг посади; N_i — порядковий номер посади в упорядкованому переліку; N — загальна кількість врахованих посад.

Наприклад, ранг провідного спеціаліста $P_9 = 1 - \frac{9-1}{20} = 0,6$.

Враховуючи особливу роль в управлінні начальника, його ранг, отриманий розрахунком за формулою, збільшується вдвічі. Отримані порівняльні ранги підсумовуються.

У таблиці 2 сума рангів $\left(\sum_{i=1}^N P_i\right)$ становить 11,5;

• для подальшої роботи отримані значення рангів нормують, тобто обчислюють частку кожної посади у загальній сумі рангів, яка приймається за 100 відсотків. Нормування проводиться за формулою:

$$P_{M_i} = \frac{P_i}{\sum_{i=1}^N P_i} 100, \quad (3)$$

де P_{M_i} — ранг посади після нормування;

• з цензових листів посадових осіб в (табл. 2) записуються дані, що характеризують частку від вищого цензу;

• добутки нормованого рангу на частку від вищого цензу записуються в останню графу таблиці та підсумовуються. Ця сума і є інтегральна кількісна оцінка ступеня підготовленості управління ЗППО до виконання управлінських, функцій в умовах запровадження СЕД. Ступінь підготовленості виражається у відсотках від найвищого рівня. Підготовленість даного органу управління виявилася більш ніж на 34 відсотки нижче ідеальної.

Для визначення коефіцієнта оцінки рівня підготовки управлінських кадрів ЗППО до роботи із СЕД проводимо нормування інтегрального показника частки від вищого цензу з урахуванням рангу за формулою

$$K_1 = \frac{x}{100}. \quad (4)$$

Отже, виходячи з рівня підготовки управлінських кадрів слід очікувати, що в умовах використання у ЗППО СЕД буде реалізована тільки частина потенційних можливостей управління ЗППО.

Для визначення ступеня виконання вимоги оперативності управління, тобто для отримання чисельних значень таких показників, які характеризують взаємозв'язок між наявним і потрібним часом виконання різних завдань управління, використовуємо метод побудови та розрахунку мережових графіків робіт, що виконуються посадовими особами управління ЗППО. Користуючись цими графіками, обчислюють величину математичного очікування тривалості всього комплексу робіт, середньоквадратичне відхилення фактичного часу виконання робіт від величини математичного очікування, час пізнього та раннього початку робіт, раннього і пізнього їх закінчення, резерви часу, критичний шлях (тривалість здійснення всього циклу управління) і, як результат, імовірність завершення всього комплексу робіт в задані терміни та імовірність своєчасного виконання завдань ЗППО.

Припустимо, що мережевий графік робіт органу управління при виконання ним того чи іншого конкретного завдання управління вже розроблений, для кожної з конкретних робіт є оцінки мінімальної (t_{\min}), максимальної (t_{\max}) і найбільш ймовірної ($t_{н.с.}$) їх тривалості та визначено роботи, що лежать на критичному шляху, загальна тривалість якого відповідає витратам часу на вирішення завдання, що стоїть перед органом управління.

Тоді математичне очікування тривалості кожної конкретної роботи ($t_{оч}$) дорівнює:

$$t_{оч} = \frac{t_{\min} + 4t_{н.с.} + t_{\max}}{6}.$$

Середньоквадратичне відхилення фактичного часу виконання кожної роботи від математичного очікування становитиме:

$$\sigma t_{оч} = \frac{t_{\max} - t_{\min}}{6}.$$

Математичне очікування тривалості критичного шляху (M) як сума математичних очікувань тривалості виконання конкретних робіт, що лежать на

критичному шляху, дорівнюватиме: $M = \sum t_{оч}$.

Середньоквадратичне відхилення фактичного часу виконання завдань управління від математичного очікування виразиться:

$$\sigma M = \sqrt{\sum \sigma t_{оч}^2},$$

при цьому під знак суми входять середньоквадратичне відхилення часу виконання лише тих робіт, які лежать на критичному шляху.

Маючи ці величини, можна визначити головний критерій — імовірність завершення всього комплексу робіт в наявний час (залежно від завдання) або терміни, що встановлені вищим органом управління (T_p).

Оскільки процеси управління складаються з безлічі заходів, то відповідно до граничної теореми теорії імовірностей можна з достатньою підставою вважати, що

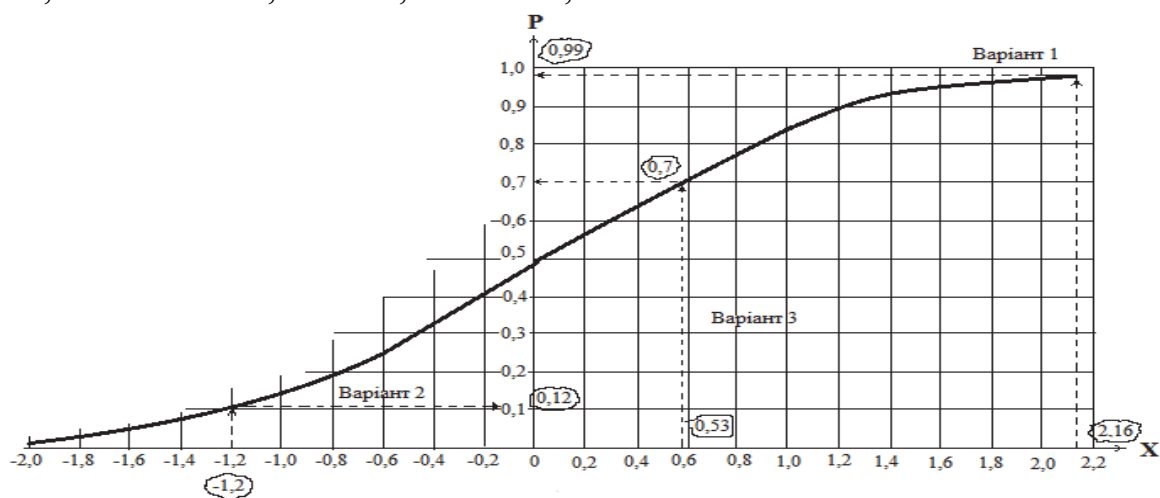
розподіл часу завершення всього комплексу заходів підпорядковується нормальному закону. А це дає змогу використовувати графік, що являє собою значення інтегральної функції нормального розподілу. Входом в графік служить величина нормованої змінної X , при цьому:

$$X = \frac{T_p - M}{\sigma_M}$$

На виході з графіка зчитується значення P — імовірність завершення всього комплексу робіт в задані терміни.

Нехай наявний час T_p дорівнює 2 год. (120 хв.) і після аналізу і розрахунку мережного графіка для трьох варіантів системи управління отримані такі величини:

M , мін	96,3	137,2	113,7;
σ_M , мін	10,96	14,34	11,86.



Обчисливши величину нормованої змінної X і увійшовши з нею в графік, отримаємо такі імовірності:

X	2,16	- 1,2	0,53
P	0,99	0,12	0,7

Отже, перший варіант системи управління забезпечує майже повну імовірність того, що оперативність управління буде досягнута. У двох інших варіантах імовірність буде нижчою. Отже, за критерієм оперативності слід віддати перевагу першому варіанту системи управління.

Проведені розрахунки дають змогу, по-перше, порівнювати між собою підрозділи ЗППО щодо їх рівня підготовленості і, по-друге, більш обґрунтовано планувати заходи, спрямовані на підвищення рівня підготовленості кожного підрозділу управління ЗППО.

Водночас підвищення рівня підготовленості тільки деяких посадових осіб управління ЗППО за своїми кінцевими результатами може виявитися малоефективним. Так, якщо перші чотири посади будуть укомплектовані особами з цензом, рівним вищому (одиниця), то ступінь підготовленості всього управління ЗППО зростає всього на 12,55 відсотки. Для суттєвого підвищення рівня підготовленості управління ЗППО як колективного органу слід подбати про підвищення рівня підготовки всіх посадових осіб підрозділів управління ЗППО.

Для оцінки підготовленості посадових осіб підрозділів управління в масштабі ЗППО необхідно скласти перелік усіх підрозділів, що забезпечують роботу керівника ЗППО під час прийняття рішення. На кожний такий підрозділ готується таблиця (табл. 2) і обчислюється ступінь його підготовленості. Природно, що кожний із включених до переліку підрозділів управління має різну значущість, оскільки по-різному впливає на діяльність ЗППО. Отже, потрібно визначити значущість кожного підрозділу управління, яка може бути пропорційна сумарним можливостям ЗППО. Подальший аналіз дасть змогу отримати кількісну характеристику рівня підготовленості посадових осіб усього ЗППО, яка і буде інтегральним критерієм третьої групи.

Відповідно до експертного опитування встановлено вагові показники для коефіцієнтів оперативності управління та оцінки рівня підготовки управлінських кадрів ЗППО до роботи із СЕД, які становлять $N_1 = 0,45$, $N_2 = 0,55$.

Висновки

Використання інтегрального критерію оцінки якості виконання управлінських завдань керівництвом ЗППО з показниками що характеризують оперативності управління та рівень підготовки управлінських кадрів ЗППО до роботи дасть змогу більш достовірно оцінити вплив часу та рівня підготовки в умовах запровадження СЕД в діяльність ЗППО на якість рішень, що ухвалюються керівником.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні методично обґрунтованих підходів щодо ефективності управлінських рішень керівника ЗППО в умовах застосування новітніх ІКТ технологій.

Список використаних джерел

1. Абрамова О. Методика експертної оцінки варіантів проектів прийняття рішень / О. Абрамова // Український інвестиційний журнал Welcome. — 1999. — № 12. — С. 33–45.
2. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи / Л. І. Даниленко. — К. : Логос, 1998. — 258 с.
3. Єльнікова Г. В. Теоретико-методичні основи підготовки керівників до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу / Г. В. Єльнікова, В. І. Куценко, В. І. Маслов. — К. : Національна академія пед. наук України ; Держ. вищий навч. заклад «Університет менеджменту освіти», 2012. — 241 с.
4. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О. І. Мармаза. — Х. : Основа, 2004. — 240 с.
5. Нефьодов Л. І. Інформаційна технологія підтримки прийняття рішень з управління багатономенклатурним запасом / Л. І. Нефьодов, Д. О. Маркозов // Східно-Європейський журнал передових технологій. — 2009. — Т. 3. — № 5(39). — С. 28–32.
6. Рябова З. В. Моделювання та проектування як ефективні засоби забезпечення якості надання освітніх послуг [електронний ресурс] / З. В. Рябова. // Теорія та методика управління освітою. — 2012. — № 8. — С. 11–25. —

Режим доступу : <http://umo.edu.ua/katalogh-vidanj/elektronne-naukove-fakhove-vidannja-teorija-ta-metodika-upravlinnja-osvitoju-vipusk-8-2012>

7. Сас Н. М. Сутність інноваційного управління як професійної діяльності майбутнього керівника навчального закладу / Н. М. Сас. // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету: — 2013. — № 1. — С. 263–272.

8. Сметанюк О. А. Етимологія категорії «ефективність управління організацією» / О. А. Сметанюк, О. П. Сочівець // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 8(98). — С. 136–140.

9. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом / Є. М. Хриков. — К. : Знання, 2006. — 365 с.

**Kasian Sergey Petrovich,
Ryabova Zoya Victorovna**

METHODS PERFORMANCE EVALUATION OF HEADS OF AGENCIES OF POSTGRADUATE EDUCATION USING ELECTRONIC DOCUMENT MANAGEMENT SYSTEM

The relevance of research. Making decisions on managing the establishment of in-service teacher education largely depends on the technology of obtaining, processing, and transmitting information in connection with this, the development and implementation of information technology management ZPPO in modern conditions is quite relevant.

To assess the effectiveness of the work of the head of ZPPO using SED will exercise using the definition of the indicators of the quality of the functions of management.

While this factor as a performance management functions is determined by the formula:

$$K_{\text{н.ф.у.}} = \frac{(K_1 N_1) + (K_2 N_2)}{2} \quad (1)$$

Assessment of the preparation of the official body was carried out in the following order:

- the definition of indicators, essential for the characteristics level of theoretical and practical training of managerial staff;
- each indicator is determined by the score, which characterizes the relative to its importance;
- each posadovcû for each indicator list the point score.
- point score is multiplied by the value of the indicator;

Assessment of all employees of subdivisions of the management of ZPPO in general we perform in the following order:

- consists of a list of the main posts body ZPPO;
- evaluate the comparative rank of all posts presented in the list, by the formula

$$P_i = 1 - \frac{N_i - 1}{N}, \quad (2)$$

- obtained values ranks regulate:

$$P_{M_i} = \frac{P_i}{\sum_{i=1}^N P_i} 100, \quad (3)$$

For the determination of the coefficient of assessing management training ZPPO to work with SED hold normalization integral index share from higher qualification given the rank by the formula

$$K_1 = \frac{x}{100} \quad (4)$$

To determine the degree of fulfilment of the requirement of efficiency management, i.e. for obtaining numerical values of metrics that characterize the relationship between the existing and desired time solving different tasks management, use the method of construction and calculation of network schedules of works performed by the officials of the management ZPPO.

The conclusions of the

Use the integral criterion of evaluation of the quality of the performance of administrative tasks of leadership of ZPPO indicators that characterize the efficiency of management and the level of management training ZPPO work will allow you to more accurately assess the impact of time and the level of training in terms of the introduction of SED in the activity of ZPPO on the quality of the decisions that are reached the head of the.