

как правило, закрепляются договором, в котором прописываются перечень услуг и сроки исполнения, определяются виды услуг и их приоритеты. В договоре прописываются основные термины, используемые в совместной работе, такие как дефект и доработка, что позволяет исполнителю автоматизировать систему контроля качества и при поступлении задач от заказчика классифицировать их на основе имеющейся документации. Четкое понимание процесса обеими сторонами, дает возможность исполнителю построить процесс работы и зафиксировать его не только локальными нормативными актами, но и организовать его в своей системе контроля качества, что помогает распределять ресурсы, соблюдать установленные сроки и повышать качество трудовой жизни персонала на основе большей мотивированности на конечный результат [1].

Наиболее важным принципом менеджмента качества в описанных выше взаимоотношениях, которые допускают применение моделей, аналогичных моделям структурных подразделений вуза [2], является принцип № 1 – ориентация на потребителя: исполнитель должен предоставить не только ПО соответствующее требованиям заказчика ПО, но и постоянно поддерживать и модернизировать его под меняющиеся бизнес-процессы и требования заказчика. Со стороны исполнителя принцип ориентации на потребителя позволяет не только обеспечить себе рост доходов, но и изучить, и понять потребности заказчика, что приводит к более эффективному выполнению предъявленных требований, а также повышает уровень организационной культуры [3] организации в целом.

Существенную роль играет использование в работе принципа вовлечение сотрудников, который должен применяться с обеих сторон имеющихся взаимоотношений, что способствует также и повышению доверия к принципам социального партнерства в сфере труда [4]. Преимуществом такого подхода является повышение компетенции, знаний и опыта сотрудников, что приводит к их готовности участвовать и вносить свой вклад в непрерывное совершенствование ПО.

Достижение желаемого сторонами результата будет невозможно без применения принципа процессного подхода, т.е. когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом. Преимуществами здесь являются снижение затрат и сокращение продолжительности производственных циклов за счет результативного использования ресурсов, а так же возможность делать более точные прогнозы на достижение результатов. Активное применение процессного подхода кроме общего повышения качества трудовой жизни [5] позволяет распределять ресурсы (в рассматриваемом случае это в основном трудовые ресурсы) с учетом сделанных ранее анализов и оценкой рисков.

Организация эффективного процесса работы приводит и к необходимости принятия решений основанных исключительно на фактах: решения могут быть результативными только тогда, когда они основываются на анализе данных и информации. Таким образом, при получении от заказчика информации о неработающем функционале или о необходимости изменить функционал, исполнитель, проанализировав имеющиеся данные и информацию с использованием апробированных методов, может принять меры на основе фактического анализа и сбалансированного с учетом опыта и развитой интуиции.

Четкий и открытый обмен информацией между заказчиком и исполнителем, позволяет объединять знания и опыт, что естественным образом приводит к формированию взаимовыгодных отношений, направленных на достижение общей цели – создание ПО, которое полностью отвечает требованиям заказчика, а также поддержанию системы доработки и внесения изменений во внедренное ПО, которая обеспечивает реакцию на возникающие требования в соответствии с установленными нормативными сроками и требованиями систем менеджмента качества [6].

Список литературы

1. Охорзин И.В., Акимов Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4.
2. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 1. – С. 146.
3. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 4.
4. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4.
5. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл. – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
6. ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества. Требования. – М.: Изд. стандартов, 2008.

НАУКОМЕТРИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЙТИНГА РОССИЙСКОГО ИНДЕКСА НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ

Назаренко М.А.

ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА,
e-mail: maxim.nazarenko@jinr.ru

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), использующий в качестве базы портал eLibrary.ru, поддерживает отдельную страницу, содержащую сведения о рейтинге российских научно-исследовательских организаций [1]. Указанный рейтинг содержит информацию

о четырех основных показателях: количество публикаций, количество цитирований, средний импакт-фактор и H-индекс (индекс Хирша) [2]. Алгоритм расчета сводного показателя РИНЦ не опубликован, имеется только информация о том, что рейтинг рассчитывается по публикациям организации за 5 лет (2007–2011). Указанный рейтинг или показатели, участвующие в его расчете, активно используются руководством научного сообщества для обеспечения управления организационной культурой соответствующих организаций [3], при моделировании [4] и использовании [5] систем менеджмента качества, для повышения качества трудовой жизни работников [6] и преподавателей вузов [7], развитии социального партнерства в сфере труда [8] и подведении итогов контрольных и проверочных мероприятий [9], а также с целью повышения мотивационного уровня [10] и развития компетенций [11] студентов в рамках научно-практических конференций [12], которые приводят и к повышению эффективности обучения [13], и к более акцентированной подготовке к будущей профессии при ориентации на проведение научных исследований.

Наивысшие значения по количеству публикаций (43 805), по количеству цитирований (61 861) и по индексу Хирша (156) принадлежат Московскому государственному университету им. М.В. Ломоносова, который и возглавляет рейтинг по сводному показателю. Наивысший средний импакт-фактор (3,503) имеет Институт физики высоких энергий (Протвино), который в сводном рейтинге занимает восьмое место. Внимание любого исследователя наукометрических показателей обращает на себя существенный отрыв лидеров от организаций, занимающих второе место по каждому из показателей. По среднему импакт-фактору на втором месте находится Институт теоретической и экспериментальной физики им. А.И. Алиханова (Москва) со значением 2,810 (первое место – 3,503, разница составляет 20%), по количеству публикаций на втором месте находится Санкт-Петербургский государственный университет со значением 18 128 (первое место – 43 805, разница составляет 59%), по количеству цитирований и по значению индекса Хирша на втором месте находится Объединенный институт ядерных исследований (Дубна) со значениями соответственно 25 497 (первое место – 61 861, разница составляет 59%) и 126 (первое место – 156, разница составляет 19%).

Импакт-фактор и индекс Хирша в соответствии со своими алгоритмами расчета являются некоторыми усредненными величинами, величины же количества публикаций и количества цитирований являются абсолютными, поэтому допустимо производить сравнение результатов арифметических операций, проводимых с этими показателями. Представляет отдельный ин-

терес не только отрыв лидеров – в нашем случае это МГУ им. М.В. Ломоносова, но и количество преследователей, которые по совокупности могут составить конкуренцию лидеру.

По количеству научных публикаций за 5 лет (2007–2011) конкуренцию МГУ им. М.В. Ломоносова с точностью до 7% может составить группа организаций, занимающих по этому показателю места со второго по пятое: упомянутый выше СПбГУ, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Российский университет дружбы народов (Москва) и Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Москва). Организации, занимающие по этому показателю места с шестого по десятое с той же точностью также могут составить конкуренцию лидеру.

По количеству цитирований за 5 лет (2007–2011) конкуренцию МГУ им. М.В. Ломоносова с точностью до 4% может составить группа организаций, занимающих по этому показателю места со второго по четвертое: упомянутые выше ОИЯИ и СПбГУ, а также Институт физики высоких энергий (Протвино). Организации, занимающие по этому показателю места с пятого по восьмое с той же точностью также могут составить конкуренцию лидеру.

Обращает на себя внимание тот факт, что психологическая граница значения среднего импакт-фактора, равная единице, в рейтинге научных организаций проходит между номером 50 и 51, и всего семь организаций имеют этот показатель, превышающий два. Всего восемь организаций имеют индекс Хирша (H-индекс) выше 100, выше 75 – 14 организаций, всего 21 организация имеют индекс Хирша, который больше психологической границы, равной 67 – максимальная величина индекса Хирша российского ученого, который зарегистрирован для профессора Уфимского государственного авиационного технического университета Р.З. Валиева [14]. Кстати, в связи с тем, что упомянутый ученый некоторые свои работы выполнял в других организациях, индекс Хирша УфГТУ меньше индекса Хирша своего сотрудника и равен 59 [15].

Список литературы

1. Рейтинг российских научно-исследовательских организаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elibrary.ru/org_rating.asp (дата обращения: 01.04.13).
2. Назаренко М.А. Индекс Хирша как ключевое слово в современных научных исследованиях // Современные наукоемкие технологии – 2013. – № 4.
3. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 4.
4. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 1. – С. 146.
5. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4.

6. Петрушов А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // *Современные проблемы науки и образования* – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки»). – С. 13.
7. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // *Интеграл*. – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
8. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
9. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 1. – С. 146–147.
10. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // *Бизнес в законе*. – 2013. – № 1.
11. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // *Современные наукоёмкие технологии*. – 2013. – № 1. – С. 121.
12. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // *Современные проблемы науки и образования*. – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 39.
13. Ткачева О.П., Антипова Е.В., Калугина А.Е. Научно-практические конференции студентов – показатель эффективности обучения // *Современные проблемы науки и образования*. – 2013. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 3.
14. Валиев Р.З. – Анализ публикационной активности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1672 (дата обращения: 01.04.13).
15. Уфимский государственный авиационный технический университет – Анализ публикационной активности организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elibrary.ru/org_profile.asp?id=780 (дата обращения: 01.04.13).