

На правах рукописи



ЩЕРБИНА Елена Юрьевна

**ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ ТРУД КАК ИНСТРУМЕНТ
РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТУДЕНТОВ:
АНАЛИЗ И ОРГАНИЗАЦИЯ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2014

Работа выполнена на кафедре социологии и социальных технологий управления Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор
Багирова Анна Петровна

Официальные оппоненты: **Стукен Татьяна Юрьевна**
доктор экономических наук, доцент,
ФГБОУ ВПО «Омский
государственный университет
им. Ф.М.Достоевского», профессор
кафедры экономики и социологии
труда;

Ивлев Антон Васильевич
кандидат экономических наук, доцент,
ФГБОУ ВПО «Магнитогорский
государственный технический
университет им. Г.И. Носова», доцент
кафедры экономики и финансов

Ведущая организация – ФГБОУ ВПО «Уральский
государственный экономический
университет»

Защита состоится 24 декабря 2014 г. в 16:00 ч на заседании диссертационного совета Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по адресу: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, ауд. И-420 (зал Ученого совета).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», <http://dissovet.science.urfu.ru/news2/>

Автореферат разослан 23 ноября 2014 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Ильина Ангелина Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Построение экономики нового типа стимулирует потребность в постоянном развитии профессиональных компетенций работников. Динамика экономического развития все в большей степени связывается с качеством профессионального образования и работой институтов формирования человеческого капитала. Сегодня именно человеческий капитал выпускника системы высшего профессионального образования является тем ресурсом, который обеспечивает конкурентоспособность потенциального работника на рынке труда. Результатом обучения студента является набор сформированных компетенций, которые дают выпускнику возможность быстро адаптироваться в новых условиях и самореализоваться в разных сферах деятельности.

Одним из факторов, определяющих как развитие человеческого капитала студентов в процессе обучения в вузе, так и его результаты, является человеческий потенциал преподавателей вуза. Смена ключевых ориентиров в образовании привела к усложнению содержания преподавательского труда, к изменению его традиционных функций. Имеющиеся модели стимулирования этого вида труда, включающие методiku анализа и оценки его составляющих по системе учета индикаторов, служат сегодня обоснованием назначения стимулирующих выплат сотрудникам высшей школы. Однако такие модели не обладают свойством ориентированности на решение главной образовательной задачи, соответствующей компетентностной парадигме образования. В связи с этим задачи разработки методик анализа и регулирования преподавательского труда в парадигме компетентностного подхода, оптимизации этого вида труда звучат сегодня особенно актуально.

Противоречие между системой образования, традиционно ориентированной на формирование специалиста, обладающего пакетом знаний, умений и навыков, и потребностями бизнес-сообщества, организаций в специалистах, способных адаптироваться к быстро меняющимся условиям, вызвало необходимость внедрения компетентностного подхода в образовании. Его реализация в учебном процессе сопряжена с рядом трудностей, которые на сегодняшний день не разрешены. Они заключаются прежде всего в отсутствии сложившейся системы средств формирования компетенций, мониторинга и коррекции этого процесса.

Решение задачи формирования выпускника вуза как обладающего набором необходимых компетенций отвечает требованиям современной российской экономики. В свою очередь, процессы подобного развития человеческого капитала студентов протекают в ходе реализации преподавательского труда. При всем разнообразии источников, содержащих теоретические и практические разработки в области формирования компетенций у студентов вуза, до сих пор не существует эффективных апробированных методик управления преподавательским трудом для достижения высоких показателей качества образования в вузе. Между тем представляется, что современные управленческие решения, направленные на регулирование преподавательского труда, могли бы способствовать

систематизации и упорядочению знаний в сфере обеспечения эффективности деятельности учреждений высшего профессионального образования. Необходимость трансформации традиционных моделей организации, стимулирования преподавательского труда в функциональную методику управления преподавательским трудом определяет актуальность диссертационного исследования.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретическую базу для возникновения концепции человеческого капитала составили труды классиков политэкономии: К. Маркса, А. Маршалла, У. Петти, Д. Рикардо, А. Смита и др. Собственно понятию человеческого капитала в конце XIX – начале XX вв. посвятили свои исследования У. Беджхот, Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Ф. Лист, Дж. Мак-Кулох, Г. Д. Маклеод, Дж.С. Милль, У. Рошер, И. Тюнен, И. Фишер и др. С середины XX века в этой области работали Т. Шульц и Г. Беккер. Отечественная традиция изучения человеческого капитала ведет историю с 1990-х гг. Она представлена в работах Э. Вильховченко, В. С. Гойло, А. В. Дайновского, А. И. Добрынина, С. А. Дятлова, Р. И. Капелюшникова, А. В. Корицкого, Т. А. Коркиной, М. М. Критского, С. А. Курганского, В. И. Марцинкевича, Р. М. Нуреева, В. И. Романчина, Л. Г. Симкиной, И. В. Скоблякова, В. Т. Смирнова, И. В. Сошникова, Е. Д. Цыреновой, Н. Ф. Чеботарева и др.

Роли образования в формировании человеческого капитала уделено специальное внимание в исследованиях таких ученых, как П. Друккер, В. А. Жамин, Д. Имей, Л. М. Клейнборг, В. В. Ключков, С. Л. Костянян, И. А. Майбуров, В. Г. Подмарков, А. А. Саградов, И. В. Соболева, С. Г. Струмилин, Т. Ю. Стукен, О. Н. Шкаратан, В. Е. Шукшунов, Д. И. Чупрунов, В. П. Щетинин и др.

Научной основой исследования преподавательского труда стали работы, в которых рассматриваются характеристики труда как социально-экономического явления, виды труда, основные процессы, детерминирующие трудовую деятельность (У. Бек, Д. Белл, Б. М. Генкин, Дж. Гершуни, Н. А. Горелов, Р. Гронау, Дж. Гэлбрейт, Н. С. Зоткина, А. Я. Кибанов, К. Клеман, С. Г. Климова, Ю. П. Кокин, Б. В. Корнейчук, Е. В. Лисова, М. Н. Макарова, Дж. Нейсбит, Ю. Г. Одегов, Т. Г. Озерникова, В. С. Паршина, К. Поланьи, В. С. Половинко, В. В. Радаев, А. И. Рофе, Г. Э. Слезингер, Р. Г. Смелик, О. Тоффлер, И. И. Чангли, Н. И. Шаталова, А. В. Шевчук, П. Э. Шлендер и др.).

Различным аспектам преподавательского труда – его составляющим, принципам стимулирования, вопросам мотивации – посвящено множество публикаций. Ими занимались такие исследователи, как М. С. Байнова, О. Ю. Василенко, Е. В. Вельц, А. А. Воронин, В. К. Жуков, А. В. Ивлев, Т. Е. Исаева, А. М. Крипский, А. В. Купера, Е. А. Лебедева, Г. Б. Скок, С. И. Сотникова, Л. В. Хазова, Т. А. Харченко, В. И. Шишковский, Ю. Д. Шмидт и др.

Большой вклад в изучение и разработку теории и практики управления преподавательским трудом внесли такие ученые, как Т. А. Беляева, Н. В. Варжина, Г. Е. Володина, Л. М. Гохберг, О. Л. Гузакова, В. Г. Захаревич, В. А. Качалов,

Е. Е. Кузьмина, Е. А. Могилевкин, В. Н. Нуждин, Д. С. Ритер, В. М. Соколов, В. П. Соловьев и др.

Несмотря на весомое количество теоретических трудов и практических разработок в сфере изучения преподавательского труда и человеческого капитала остаются нерешенными вопросы оптимизации управления преподавательским трудом в аспекте его направленности на формирование компетенций у студентов.

В условиях развития инновационной экономики особо проявляется недостаток разработанных принципов и актуализированных подходов в этой области и необходимость создания практического инструментария по оптимизации и стимулированию организации преподавательского труда как инструмента формирования человеческого капитала выпускников вуза. Не уделено должного внимания поиску возможных эффективных механизмов управления преподавательским трудом. Актуальность, дискуссионность и недостаточная методологическая проработанность темы организации и стимулирования преподавательского труда как инструмента формирования человеческого капитала выпускников обусловили выбор темы исследования.

Цель и задачи исследования. *Цель диссертационной работы* состоит в разработке основ совершенствования организации преподавательского труда как инструмента формирования человеческого капитала выпускников вуза в условиях развития инновационной экономики и внедрения компетентностного подхода в образовании.

Достижение поставленной цели предусматривает решение следующих *задач*:

1. Раскрыть специфику и содержание трудовых функций преподавателя высшей школы в их взаимосвязи с результатами преподавательского труда в парадигме компетентностного подхода;
2. Разработать методику анализа результативности преподавательского труда и контроля процесса формирования компетенций студентов вуза как важнейшего результата этого труда;
3. Разработать управленческие подходы к совершенствованию организации преподавательского труда, рассматриваемого в качестве инструмента формирования человеческого капитала студентов вуза.

Объектом исследования являются преподаватели высшей школы как субъекты преподавательского труда, а также студенты, человеческий капитал которых рассматривается в качестве важнейшего результата этого труда.

Предметом исследования выступает преподавательский труд как инструмент формирования человеческого капитала студентов, а также его организация.

Области исследования диссертационной работы соответствуют следующим пунктам Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров;

5.8. Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников;

5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования являются системный подход и базовые положения научной методологии изучения социально-экономических явлений. В диссертации использованы положения экономики труда, социологии труда, управления персоналом, менеджмента, проведен анализ точек зрения ученых, работающих в данных сферах. Для обоснования полученных в ходе исследования выводов использовались общенаучные методы (анализа и синтеза, индукции и дедукции, научной абстракции), статистические методы и методы экономического анализа (группировки, сравнения, расчет относительных и средних величин), метод опроса, метод эксперимента, метод типологизации. Все расчеты реализованы с помощью стандартных средств MS Office.

Информационной базой исследования стали статистические данные, характеризующие изменения в осознании обществом ценности человеческого капитала; результаты проведенных автором опросов студентов и преподавателей; результаты проведенного автором исследования документов, описывающих системы стимулирования преподавательского труда, разработанных и принятых к исполнению в вузах; результаты эмпирических расчетов параметров образовательного процесса в вузе; теоретические и практические материалы российских и зарубежных ученых.

Научная новизна диссертационной работы заключается в разработке совокупности новых теоретических и методических вопросов, связанных с организацией и стимулированием преподавательского труда как инструмента формирования человеческого капитала выпускников.

Основные научные результаты, полученные лично автором и выносимые на защиту, состоят в следующем:

1. Раскрыты специфика и содержание трудовых функций преподавателя высшей школы в их взаимосвязи с результатами преподавательского труда в парадигме компетентностного подхода. Это дает возможность рассматривать модели анализа человеческого капитала преподавателя вуза и формирования человеческого капитала студентов в системе, что развивает теоретические положения экономики труда (п. 5.3);

2. Разработана методика анализа результативности преподавательского труда и контроля процесса формирования компетенций студентов вуза как важнейшего результата этого труда. Это создает информационно-аналитическую основу для принятия управленческих решений, направленных на достижение

соответствия человеческого капитала вуза потребностям рынка труда (п. 5.7, п. 5.9);

3. Разработаны управленческие подходы к совершенствованию организации преподавательского труда, рассматриваемого в качестве инструмента формирования человеческого капитала студентов вуза. Это создает основу для повышения эффективности преподавательского труда, что в свою очередь обеспечивает конкурентоспособность выпускников (п. 5.8).

Достоверность полученных теоретических и прикладных результатов обусловлена использованием общенаучных методов исследования (анализа, синтеза, системного подхода), применением адекватных экономико-статистических методов и процедур анализа.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в следующем:

– выявленная взаимосвязь человеческого капитала преподавателя вуза и компетенций как формируемого человеческого капитала студентов позволяет разработать конкретные механизмы и управленческие решения по повышению эффективности преподавательского труда;

– разработка методики анализа процесса формирования компетенций студентов в ходе преподавательского труда позволяет создать основу для эффективного регулирования преподавательского труда в условиях реализации компетентностной образовательной парадигмы;

– успешная апробация предложенной методики анализа результативности преподавательского труда и полученные в ходе ее применения результаты позволяют внедрить ее в практику системы управления образованием для принятия управленческих решений.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены к обсуждению на международных научных конференциях, в частности: на Международной конференции International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts SGEM 2014 (Болгария, 2014), VII Международной научно-практической конференции «Новые информационные технологии в образовании» (Республика Башкортостан, 2014), V Международной научно-практической конференции «Достойный труд — основа стабильности общества» (Екатеринбург, 2013), III Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и преподавателей «Инновационные процессы и человеческий капитал» (Екатеринбург, 2012), XV Международной конференции «Российский человек в «разломе эпох»: quo vadis?» (Екатеринбург, 2012), VI Международной научно-практической конференции «Новые информационные технологии в образовании» (Республика Башкортостан, 2012), Международной научно-практической конференции «Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития» (Екатеринбург, 2011), XVII Международной научно-практической конференции «Современные проблемы экономики, менеджмента и маркетинга» (Нижний Тагил, 2011).

Результаты диссертационного исследования нашли практическое применение:

– в организации образовательного процесса, оценке эффективности преподавательского труда ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»;

– при разработке новых образовательных программ для эффективного управления преподавательским трудом в условиях реализации компетентностного подхода в ФГБОУ ВПО «Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия».

Структура и объем диссертационной работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 212 наименований и 8 приложений. Основное содержание диссертации изложено на 146 страницах и включает 11 рисунков, 8 формул и 11 таблиц.

Во **введении** обосновывается актуальность темы, дается характеристика степени разработанности проблемы, определяются цель и задачи, объект, предмет и область исследования, его теоретическая и методологическая основы и информационная база, раскрываются научная новизна и практическая значимость исследования, приводятся сведения об апробации результатов диссертационной работы.

В **первой главе** «Теоретические подходы к исследованию формирования человеческого капитала в системе высшего образования» рассматривается эволюция представлений о человеческом капитале и преподавательском труде в социально-экономических теориях, раскрывается суть и содержание понятий человеческого капитала и преподавательского труда. Это позволяет рассматривать достижения преподавателей как человеческий капитал вуза, необходимый для обеспечения результатов обучения студентов, а компетенции студентов – как формируемый в вузе и востребованный работодателем человеческий капитал.

Во **второй главе** «Методические вопросы исследования преподавательского труда, направленного на формирование компетенций студентов» излагаются методические принципы анализа преподавательского труда и процесса формирования компетенций студентов с целью совершенствования инструментов управления преподавательским трудом для развития человеческого капитала студентов вуза. Обосновывается необходимость перехода к технологии коллегиального планирования преподавателями процесса формирования компетенций у студентов.

В **третьей главе** «Формирование компетенций в системе профессиональной подготовки на уровне высшего образования: анализ и оптимизация» приводятся результаты апробации модели управления процессом формирования компетенций студентов посредством создания и внедрения модели управления преподавательским трудом с предварительной оценкой человеческого капитала преподавателей; обосновываются подходы к совершенствованию организации преподавательского труда по формированию компетенций студентов как элемента их человеческого капитала.

В **заключении** излагаются основные результаты диссертационной работы.

В **приложения** включены результаты апробации методик и документы, подтверждающие внедрение результатов диссертационной работы.

Публикационное обеспечение диссертационного исследования. Всего по теме диссертации опубликовано 18 работ общим объемом 5,96 п. л. (лично автором – 5 п. л.), в том числе 4 работы в научных журналах, рекомендуемых ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований, 4 работы в периодических научных изданиях, а также 10 работ в сборниках научных трудов международных научно-практических конференций.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Раскрыты специфика и содержание трудовых функций преподавателя высшей школы в их взаимосвязи с результатами преподавательского труда в парадигме компетентностного подхода. Это дает возможность рассматривать модели анализа человеческого капитала преподавателя вуза и формирования человеческого капитала студентов в системе, что развивает теоретические положения экономики труда (п. 5.3).

Смена парадигмы образования требует диверсификации образовательных программ, улучшения технологического оснащения образовательного процесса, усиления междисциплинарной интеграции и повышения активности преподавателя высшей школы. Преподавательский труд в этих условиях приобретает ряд новых характеристик: усложняется его содержание, изменяются традиционные функции, труд приобретает интегративный характер, усиливается неоднородность трудовых функций. Специфика преподавательского труда заключается в его высоком адаптивном потенциале, поскольку его содержание должно корректироваться и приспосабливаться к меняющейся действительности, формирующей запросы работодателя. Современный преподаватель – это не только высококвалифицированный специалист в конкретной профессиональной области знаний, но и новатор в методах и средствах обучения, лидер в научно-исследовательской деятельности, владеющий технологией учебно-воспитательного процесса. Смена парадигмы образования, сохранив виды деятельности преподавателя вуза, существенно трансформировала их компетентностные составляющие. Преподавательский труд сегодня должен быть ориентирован на обеспечение высокого качества образования студентов, на разработку и реализацию интеграционных методов преподавания и проведение междисциплинарных исследований, на расширение круга собственных компетенций и повышение своей квалификации в соответствии с разрастанием перечня требований к обучающимся, на увеличение и презентацию собственного научного потенциала, на самопрезентацию и интеграцию в научное сообщество, на инициативный поиск возможностей апробации и внедрения своих научных разработок в условиях сетевого взаимодействия образовательной системы с реальным сектором экономики, а также на установление контактов

с потенциальными работодателями и совместное с ними формирование актуального перечня компетенций выпускника.

Нами разработана модель ключевых компетенций современного преподавателя вуза, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности. Эти компетенции дифференцированы по пяти областям (рисунок 1). Данная модель может быть использована, с одной стороны, для оценки эффективности труда преподавателя, с другой – она может лечь в основу разработки рабочих программ, учебных планов, составляющихся на основе компетентностного подхода к планированию результатов обучения.

Содержание и уровень компетенций преподавателя вуза являются одним из факторов успешного формирования человеческого капитала выпускников системы высшего образования. При этом смена образовательной парадигмы предполагает изменение требований к выпускнику как результату преподавательского труда: если ранее ожидаемым итогом получения образования был статичный набор профессиональных знаний, умений и навыков выпускника, то теперь – комплекс компетенций. Основное содержание новой качественно-результативной модели выпускника схематично представлено на рисунке 2. Подобные «модели выпускника» должны лежать в основе не только разработки стратегии развития вуза (что сегодня уже встречается), но и принципов организации преподавательского труда.

Под организацией преподавательского труда мы понимаем систему мер, спроектированных исходя из стратегических целей развития вуза и направленных на обеспечение согласованных действий преподавателей по формированию у студентов компетенций как элемента человеческого капитала, востребованного в данных социально-экономических условиях. Решение вопросов организации труда преподавателей способствует визуализации связи между достижениями преподавателя и результатами обучения студентов. Эффективная организация преподавательского труда, как и компетенции субъектов этого труда, напрямую определяет его результаты.

При этом в числе важнейших аспектов организации труда в высшей школе целесообразно рассматривать принципы структурирования трудовых функций преподавателя; подбор и профессиональную подготовку преподавательских кадров; организацию трудовых процессов с учетом задачи постоянной корректировки основных образовательных программ и определения порядка изучения дисциплин по семестрам; принципы регулирования совместной деятельности преподавателей по формированию компетенций студентов; способы установления разделенной ответственности всего преподавательского коллектива за результаты обучения.



Рисунок 1 — Ключевые компетенции современного преподавателя вуза



Рисунок 2 – Трансформация модели выпускника-специалиста в модель мобильного специалиста-универсала

2. Разработана методика анализа результативности преподавательского труда и контроля процесса формирования компетенций студентов вуза как важнейшего результата этого труда. Это создает информационно-аналитическую основу для принятия управленческих решений, направленных на достижение соответствия человеческого капитала вуза потребностям рынка труда (п. 5.7, п. 5.9).

В настоящее время методики оценки преподавательского труда создаются преимущественно для их использования в процессе материального стимулирования такого труда, при этом их аналитический потенциал остается невостребованным. Существующие системы нацелены на учет новых достижений преподавателя за последний период (обычно 1-2 года), предшествующий начислению стимулирующих выплат, в то время как более отдаленные во времени результаты (например, выигранные гранты, подготовленные уникальные учебно-методические разработки) остаются неучтенными. Целесообразность применения системы индикаторов, учитывающих не только обновление данных, но и значимые достижения преподавателя за весь период трудовой деятельности, связана с тем, что предшествующие результаты свидетельствуют о потенциале преподавателя в той или иной сфере деятельности. Целью разработки авторской методики анализа результативности преподавательского труда стало совершенствование

используемых подходов на основе ориентации на развитие человеческого капитала студентов вуза.

Индикаторы сгруппированы нами в соответствии с тремя видами менеджмента в области управления преподавательской деятельностью: научного менеджмента (ДНМ), организационно-методического менеджмента образовательного процесса (ДООМ) и менеджмента эффективных коммуникаций (ДМЭК). Каждый вид деятельности оценивается с помощью совокупности индикаторов, выделенных на основе стратегических целей развития современных российских образовательных организаций. В частности, ДНМ предложено оценивать с помощью следующего круга индикаторов: защита диссертации, подготовка научным руководителем (научным консультантом) кандидата (доктора) наук, руководство научно-исследовательской работой студентов, привлечение источников внешнего финансирования научных исследований, издание рецензируемых монографий с присвоенным ISBN, публикации в научных изданиях, входящих в международные базы научного цитирования Scopus, Web of Science, количество цитирований в Scopus, Web of Science, индекс Хирша, публикации в научных изданиях из перечня ВАК РФ, показатели РИНЦ, получение сертификата академического английского языка и др. Предложено также по 9 индикаторов для оценки ДООМ и ДМЭК. Каждый индикатор объективно оценивается определенным количеством баллов, при этом шкала является динамичной и может меняться в зависимости от результатов мониторинга рейтинговых позиций вуза, уровня сформированности компетенций выпускников, стратегических целей и задач образовательной организации.

Применение предложенной модели оценки результативности преподавательского труда обеспечивает ее обоснованность и гибкость. При этом обоснованность означает надежность, обусловленную объективностью индикаторов и строгостью их количественного выражения, отказом от приблизительных субъективных оценок. Гибкость системы оценки результативности преподавательского труда предполагает ее адаптивные свойства, т. е. перераспределение баллов между индикаторами / сферами деятельности, направленное на стимулирование преподавателей к повышению активности в соответствующем направлении.

Особенностью предложенной методики является возможность оценки кумулятивного и оперативного значения индикаторов. Это позволяет в разрезе видов деятельности определять результативность труда преподавателя за: а) текущий период (например, календарный год) – в этом случае учитываются оперативные показатели; б) итоговый период – учитываются кумулятивные показатели. Оперативные показатели результативности преподавательского труда могут использоваться для мониторинга динамики активности деятельности преподавателя по годичным периодам трудовой деятельности, обоснования целесообразности внесения коррективов в положение о стимулировании преподавателей в соответствии с программой стратегического развития вуза, а также для формирования мобильной команды преподавателей (в форме, например, проектных групп) для решения тактических задач. Кумулятивные показатели

целесообразно применять для оценки потенциала соискателей должности преподавателя, учета сведений об их достижениях на момент поступления на работу, получения кадровой службой объективной информации о каждом работнике при прохождении им процедуры конкурсного отбора. Единообразие в учете индикаторов предоставляет возможность дать оценку не только эффективности труда каждого преподавателя, но и успехам, достигнутым всеми преподавателями вуза по одному или группе показателей. Их сопоставление и выявление значительной асимметрии в объеме достижений преподавателей может стать основанием для корректировки стратегии развития вуза.

Практическая значимость разработки системы индикаторов анализа преподавательского труда состоит в том, что она предоставляет целый ряд возможностей руководству вуза, связанных со сбором отчетной информации о деятельности преподавателей, составлением их рейтинга, планированием кадровой политики вуза, оценкой и планированием развития человеческого капитала вуза, развитием системы мотивации работников, стимулированием преподавательского труда, обоснованием распределения стимулирующей части заработной платы преподавателей, прогнозированием и планированием развития человеческого капитала студентов, выпускников вуза, созданием условий для обеспечения конкурентоспособности учебного заведения.

Результаты преподавательского труда должны измеряться также посредством оценки сформированности компетенций студента и выпускника вуза. Предложенная нами методика контроля процесса формирования компетенций студентов включает следующие аспекты:

1) дифференциация компетенций по кластерам, выделенным по тематическому принципу (на основе анализа содержания Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС));

2) целенаправленность проведения аналитической и организационной работы по установлению соответствия между кластерами компетенций и дисциплинами, в рамках которых ведется их формирование, с целью визуализации системы освоения компетенций (их последовательности, распределения по семестрам с учетом объема зачетных единиц) в ходе реализации основной образовательной программы (ООП);

3) целесообразность и возможность оценки уровня сформированности компетенций у всего контингента учебной группы, использование этих оценок для обоснования, планирования и осуществления коррекции состава преподавателей, организации и оптимизации их реального взаимодействия;

4) возможность оценки уровня сформированности у студентов компетенций отдельных кластеров (наиболее значимых, способных влиять на отчетные показатели и на благополучие выпускника в адаптационный период его профессиональной деятельности) в масштабе не только учебной группы, но и подразделения вуза (института, факультета), а также всей образовательной организации с целью пересмотра действующего положения о стимулирующих надбавках, перераспределения приоритетов в системе анализа результативности преподавательского труда, планирования кадровой политики вуза и

стратегического планирования в области образовательной политики высшего учебного заведения.

Эмпирическое изучение преподавательского труда как процесса, направленного на формирование профессиональных компетенций студентов, было осуществлено нами на базе Российского государственного профессионально-педагогического университета в период 2012–2014 гг.

В течении двух лет проводился сбор и анализ информации о результативности деятельности преподавателей. Были зафиксированы недостаточно высокие значения показателей, особенно в области организационно-методического менеджмента: при максимальном показателе 660 баллов средний составлял 156 баллов. На этом фоне проводился мониторинг процесса формирования компетенций студентов.

Анализ успеваемости студентов выбранных для исследования академических групп, обучающихся по сокращенной программе, показал, что за два года обучения уровень сформированности компетенций изменился лишь незначительно, что свидетельствует о небольшом положительном эффекте освоения образовательной программы (рисунок 3). Это, в свою очередь, означает (даже учитывая невысокую степень информативности проведенного анализа в силу того, что в период наблюдений не были разработаны и внедрены принципы корректной оценки процесса формирования компетенций разных кластеров), что эффективность реализации компетентностного подхода в этих группах недостаточна, а принципы организации преподавательского труда – несовершенны.

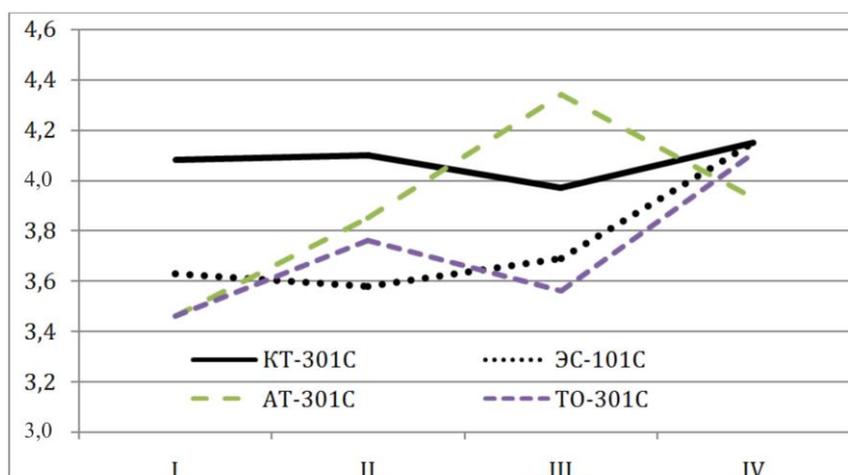


Рисунок 3 – Динамика успеваемости в экспериментальных группах студентов, в течение первых двух лет обучения (за 4 семестра)

В ходе проведенного эмпирического анализа были обнаружены противоречия между:

1) декларированием наддисциплинарного характера компетенций и отсутствием координации преподавательского труда, направленного на их формирование;

2) традиционными принципами организации преподавательского труда и образовательного процесса в целом и необходимостью оперативно управлять процессом формирования компетенций;

3) внедрением компетентного подхода и отсутствием методик системного контроля над их формированием;

4) традиционной отчетностью о результатах освоения студентами содержания дисциплины и необходимостью фиксировать успешность их формирования;

5) количеством компетенций, установленных ФГОС, и необходимостью планировать и контролировать процесс формирования каждой из них.

Положительная корреляция между комплексным показателем результатов обучения студенческого контингента одной группы и общим показателем квалификации контингента преподавателей, работавших в течение года в данной учебной группе, свидетельствует об эффективности организации преподавательского труда, направленного на формирование компетенций студентов. В свою очередь, отсутствие или отрицательная корреляция могут служить основанием для изменения системы стимулирования преподавательского труда (пересмотра шкалы оценки соответствующих индикаторов результативности труда); повышения квалификации преподавателей; изменения принципов подбора и расстановки преподавательских кадров; пересмотра рабочих программ дисциплин.

На основании оценки формирования компетенций студентов четырех групп была выявлена учебная группа, имеющая наиболее низкие показатели, – ею оказалась группа студентов, обучающихся по специальности «Компьютерные технологии». Она и стала экспериментальной площадкой для апробации новых принципов организации преподавательского труда. В этой группе в течение третьего (завершающего) года обучения преподаватели с наиболее высокими показателями результативности осуществляли в процессе преподавания дисциплин и в ходе руководства квалификационными работами целенаправленное формирование компетенций. Отбор преподавателей для работы с данной группой был проведен на основе кумулятивных показателей в области организационно-методического менеджмента, в команду были включены преподаватели с результатом не менее 240 баллов. В таблице 1 приведены средние кумулятивные показатели всего преподавательского коллектива, работающего в экспериментальной студенческой группе, а также показатели по группе преподавателей, обеспечивающих формирование компетенций каждого кластера.

В результате реализации эксперимента показатели уровня компетенций студентов экспериментальной группы профессионально-информационного кластера заметно возросли (рисунок 4). При этом средний показатель по группе вырос с 50,8 до 73,7.

Таблица 1 – Средние кумулятивные показатели преподавателей, обеспечивающих формирование компетенций

Кластеры компетенций	Семестры						Среднее кумулятивное значение по кластерам формируемых компетенций
	1	2	3	4	5	6	
Социально-гуманитарные	358,2	407,0	-	-	135,0	-	300,0
Аналитические	353,8	1797,5	1960,0	795,0	350,0	-	1051,3
Общенаучные	329,0	443,5	231,3	461,0	-	-	366,2
Профессионально-педагогические	1220,0	53,0	186,5	315,0	694,0	100,0	428,1
Профессионально-информационные	-	-	694,0	694,0	419,7	386,9	548,6
Среднее кумулятивное значение по семестрам	591,0	679,0	586,5	451,58	451,8	575,6	428,1

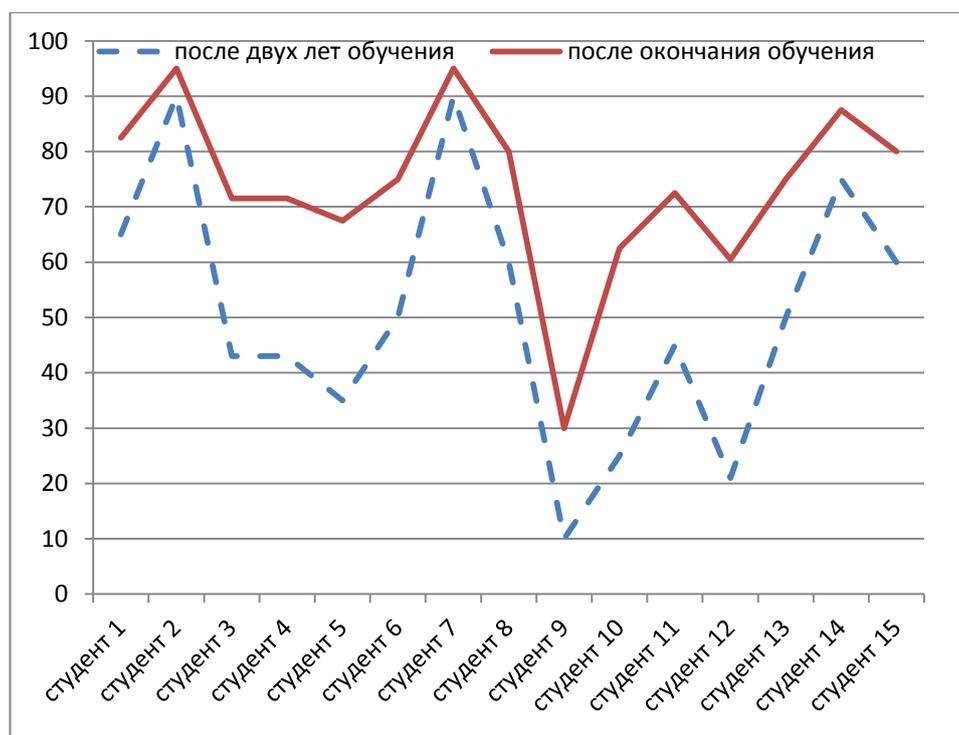


Рисунок 4 – Изменение уровня сформированности профессионально-информационного кластера компетенций

Проведенный анализ показал, что подбор преподавателей оказывает влияние на результаты обучения студентов, следовательно, можно говорить о взаимосвязи и взаимовлиянии качества человеческого капитала преподавателей (измеряемого в его профессиональной части с помощью разработанной методики анализа

результативности преподавательского труда) и студентов (проведенная оценка уровня сформированности компетенций может рассматриваться как оценка одного из элементов человеческого капитала). Методика оценки компетенций студентов по укрупненным показателям учитывает своего рода «заказ» на планомерное формирование компетенций выпускников коллективом преподавателей, что, в свою очередь, влечет за собой необходимость совершенствования организации преподавательского труда в направлении интеграции усилий преподавателей, согласования их действий и перехода к технологии коллегиального планирования образовательного процесса в условиях компетентностного подхода.

3. Разработаны управленческие подходы к совершенствованию организации преподавательского труда, рассматриваемого в качестве инструмента формирования человеческого капитала студентов вуза. Это создает основу для повышения эффективности преподавательского труда, что в свою очередь обеспечивает конкурентоспособность выпускников (п. 5.8).

Проведенный анализ уровня сформированности компетенций студентов и уровня достижений преподавательского состава, работающего с данным студенческим контингентом, позволяет заключить, что между этими уровнями существует взаимосвязь. В условиях внедрения модели анализа преподавательского труда с целью оценки человеческого капитала преподавателей целенаправленно запускается механизм стимулирования преподавателя к более активной деятельности в разных направлениях: самореализация и повышение своей квалификации; мониторинг состояния какой-либо профессиональной области и тенденций ее развития; творчество в области организации учебного процесса и разработки средств контроля над освоением компетенций студентами; совместная проектная работа со студентами; представление сообществу результатов своей педагогической, профессиональной и научной деятельности. Преподавательский труд приобретает в этой ситуации новые качества, взаимодействие преподавателя и студентов активизируется. Следствием этого становится интенсификация накопления человеческого капитала выпускниками вуза, что соответствует запросам нового времени – потребности в качественном человеческом капитале.

Результаты нашего анализа стали основой разработки управленческих подходов к оптимизации стимулирования преподавательского труда по формированию компетенций студентов. В качестве исходных положений выступили следующие:

1) компетенции преподавателей рассматриваются как человеческий капитал вуза, а компетенции студентов – как человеческий капитал, который потенциально является ресурсом для работодателей;

2) человеческий капитал выпускника вуза находится в прямой зависимости от качества образовательного процесса в вузе, которое, в свою очередь, отражается на уровне сформированности компетенций выпускника;

3) компетентностные результаты обучения студентов находятся в прямой зависимости от качественных характеристик преподавательского труда;

4) компетентностные результаты обучения студентов требуют целенаправленного планирования преподавательского труда.

Оптимизация преподавательского труда по формированию компетенций студентов предполагает использование нескольких подходов: 1) подход, основанный на анализе человеческого капитала преподавателя вуза; 2) подход, основанный на анализе формирования компетенций студентов; 3) подход, предполагающий модернизацию организации преподавательского труда с целью обеспечения качества образования в вузе.

Охарактеризуем условия их разработки и реализации:

1. Условия разработки подхода, основанного на анализе человеческого капитала преподавателя вуза, предполагают, что:

– качество образования выпускников вуза зависит от квалификации преподавателей и целесообразной организации преподавательского труда;

– менеджмент преподавательского труда должен обеспечивать формирование компетенций выпускников вуза;

– менеджмент преподавательского труда должен основываться на составлении сравнительного рейтинга преподавателей;

– для оперативной оценки компетенции преподавателя и определения его рейтинга более важными оказываются показатели результативности преподавательского труда;

– рейтинг преподавателя, составленный по результатам его труда, должен иметь конкретное количественное выражение;

– перечень индикаторов преподавательского труда должен представлять собой систему, включающую показатели разных видов деятельности преподавателя;

– оценка преподавательского труда по системе показателей должна обладать свойством корректности измерений;

– менеджмент преподавательского труда должен способствовать закреплению и развитию мотивации сотрудников.

2. Условия разработки подхода, основанного на анализе формирования компетенций студентов, определены с учетом реальной переходной ситуации в современном образовании и одновременно с учетом рекомендаций, актуальных для компетентностного подхода в образовании. Основными положениями здесь выступают:

– подход применяется для студентов одного направления обучения;

– образовательный процесс высшего учебного заведения предполагает одновременное функционирование нескольких таких подходов, каждый из которых в ходе реализации обеспечивает запланированный результат в формировании компетенций студентов одной специальности;

– подход разрабатывается системно по отношению ко всему комплексу дисциплин и с учетом всего комплекса компетенций, актуальных для обучения студентов одного направления.

Предлагается осуществлять формирование компетенций студентов вуза и проводить мониторинг этого процесса по системе укрупненных показателей, получаемых в результате выделения кластеров компетенций. Разработка модели формирования компетенций студентов предполагает:

1) анализ комплекса компетенций, включенных в федеральный государственный образовательный стандарт, с целью выделения кластеров компетенций;

2) анализ основной образовательной программы с целью соотнесения кластеров компетенций с дисциплинами, в рамках которых предполагается формирование компетенций;

3) разработку карты соотнесения дисциплин и компетенций;

4) определение последовательности и трудоемкости освоения дисциплин и компетенций.

3. Условия разработки подхода, связанного с модернизацией организации преподавательского труда с целью обеспечения качества образования в вузе, состоят в следующем:

1) актуализация взаимосвязи между кумулятивными показателями преподавателей и результатами освоения студентами компетенций каждого кластера при планировании образовательного процесса;

2) необходимость организации совместной секционной (коллегиальной) работы преподавателей, участвующих в формировании компетенций каждого кластера;

3) организация преподавательского труда в соответствии с системой формирования студентов, разработанной в конкретных условиях для конкретной учебной группы.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Выполненное диссертационное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Проведенный нами анализ показал, что человеческий капитал непрерывно формируется в разных сферах жизни человека и общества, таких как семья, здравоохранение, культура, образование, профессиональная деятельность. Развитие человеческого капитала в одной сфере предполагает успешность его формирования в следующей. Таким образом, формирование человеческого капитала представляет собой многоступенчатый процесс, имеющий циклический характер. Каждый цикл развития человеческого капитала поднимает его на новый уровень. Процесс формирования человеческого капитала можно моделировать в виде поступательной спирали, каждый виток которой говорит о новом качественном уровне развития его носителя.

2. Институт высшего профессионального образования прошел путь от монопольно-централизованной государственной системы образования советского периода, характеризующейся высоким уровнем регламентации и идеологизации и нацеленностью на получение базовых знаний, которых выпускнику вуза должно

было хватить для профессиональной карьеры до конца трудоспособного возраста, до реализуемой в настоящее время компетентностной парадигмы образования, ориентированной на формирование у студента компетенций, достаточных для обеспечения его мобильности и быстрой адаптируемости в меняющихся условиях.

3. Смена ключевых ориентиров в образовании привела к усложнению содержания преподавательского труда и к изменению его традиционных функций. Специфика преподавательского труда заключается в его высоком адаптивном потенциале, поскольку его содержание должно корректироваться и приспосабливаться к меняющейся действительности, формирующей запросы работодателя. К числу трудовых функций преподавателя сегодня следует отнести ведение им научно-исследовательской деятельности, ведение учебно-методической деятельности, участие в предметно-профессиональной коммуникации с целью своевременного обновления предметно-информационной базы. Собственно компетенции преподавателя являются одним из факторов успешного формирования человеческого капитала выпускников вуза. Подготовка специалиста высокого класса и высокого уровня мобильности, креативности, адаптивности и информационной грамотности невозможна без преподавателя нового типа, который должен обладать теми же качествами, которые он должен сформировать у обучаемого.

4. Разработана совокупность индикаторов, предназначенных для измерения и оценки результативности преподавательского труда. Эти индикаторы, с одной стороны, дифференцируются на кластеры по видам деятельности, с другой – по способу измерения результата.

5. Разработана методика анализа результативности преподавательского труда, включающая систему индикаторов, способ сбора и фиксирования, методы расчета и анализа показателей. При этом система индикаторов учитывает стратегические ориентиры российской системы высшего образования, обеспечивая обоснование предложенного механизма расстановки преподавательских кадров для осуществления формирования компетенций студентов вуза.

6. Разработаны методические основы оценки уровня сформированности компетенций студента вуза как результата преподавательского труда. Такая оценка строится по системе укрупненных показателей на основании анализа ФГОС и экспертной оценки. Её результаты могут использоваться в управлении образовательным процессом и в разработке системы стимулирования преподавательского труда.

7. Результаты анализа, проведенного с помощью разработанных методик анализа человеческого капитала субъектов образовательного процесса, позволили предложить следующие управленческие подходы, направленные на совершенствование организации преподавательского труда: подход, основанный на анализе человеческого капитала преподавателя вуза; подход, основанный на анализе формирования компетенций студентов; подход, связанный с модернизацией организации преподавательского труда с целью обеспечения качества образования в вузе.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

Статьи в рецензируемых научных журналах, определенных ВАК

1. Щербина Е.Ю. Влияние новой образовательной парадигмы на будущий человеческий капитал российского населения / А.П. Багирова, Е.Ю. Щербина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – № 32. – С. 2-6 (0,5 п.л. / 0,3 п.л.).
2. Щербина Е.Ю. Проектный метод в высшем профессиональном образовании: преимущества и возможности использования / Е.М. Дорожкин, Е.Ю. Щербина // Машиностроение и инженерное образование. – 2013. – № 4 (37). – С. 88-93 (0,4 п.л. / 0,3 п.л.)
3. Щербина Е.Ю. Тенденции развития профессионального образования в условиях социально-экономических преобразований / Е.Ю. Щербина, Е.М. Дорожкин // Образование и наука. – 2013. – № 6 (105). – С. 64-73 (0,38 п.л. / 0,25 п.л.).
4. Щербина Е.Ю. Взаимодействие социальных институтов в процессе формирования человеческого капитала / Е.М. Дорожкин, Е.Ю. Щербина // Вестник Томского государственного университета – 2014. – № 381. – С. 184-188 (0,5 п.л. / 0,3 п.л.)

Другие публикации

5. Scherbina E. Graduate Competence as a Result of Professors Work / A. Bagirova, E. Scherbina // International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts SGEM 2014: Conference Proceedings (September 1–10, 2014, Albena, Bulgaria). – Vol. 3: Psychology and Psychiatry, Sociology and Healthcare, Education. – Education and Educational Research. – Pp. 325-332 (0,45 п.л. / 0,32 п.л.)
6. Щербина Е.Ю. Формирование человеческого капитала в процессе образования: актуализация исследования / А.П. Багирова, Е.Ю. Щербина // Современные проблемы экономики, менеджмента и маркетинга: материалы XVII Международной научно-практической конференции (г. Нижний Тагил, 3-4 июня 2011 г.). – Нижний Тагил: НТИ (ф) УрФУ, 2011. – С. 412-415 (0,28 п.л. / 0,19 п.л.)
7. Щербина Е.Ю. Формирование профессиональной компоненты человеческого капитала в условиях высшей школы: компетентностный подход / Е.Ю. Щербина // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития: сборник статей Международной конференции (г. Екатеринбург, 24-25 ноября 2011 г.). – Екатеринбург: УрАГС, 2011. – Т. 2 – С. 233-235 (0,2 п.л.)
8. Щербина Е.Ю. Молодежь в информационном обществе: трансформация процессов формирования человеческого капитала / Е.Ю. Щербина // Модернизация России: ответственность молодежи: материалы научно-практической конференции. – Екатеринбург: УрФУ, 2011. – С. 494-499 (0,22 п.л.)
9. Щербина Е.Ю. Человеческий капитал: опыт теоретического анализа в условиях депопуляции / Е.Ю. Щербина // Исторические и социально-психологические проблемы миграционного поведения: сборник научных трудов. –

Екатеринбург: Екатеринбург: Уральский институт РАНХ и ГС, 2012. – С. 55-62 (0,2 п.л.)

10. Щербина Е.Ю. Изменение парадигмы образования в информационной экономике / С.А. Копейкин, Е.Ю. Щербина // Российский человек в «разломе эпох»: quo vadis?: материалы XV Международной конференции Гуманитарного университета. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2012. – Т. 2 – С. 96-99 (0,22 п.л. / 0,2 п.л.)

11. Щербина Е.Ю. Качество высшего образования как фактор качества трудового потенциала региона / Е.Ю. Щербина // Демографический и миграционный потенциал Урала: материалы круглых столов III Уральского демографического форума с международным участием. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. – С. 57-63 (0,3 п.л.)

12. Щербина Е.Ю. Инновационная экономика: изменение роли профессионального образования в развитии человеческого капитала / Е.Ю. Щербина // Инновационные процессы и человеческий капитал: материалы III международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, преподавателей (г. Екатеринбург, 29-30 ноября 2012 г.). – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2012. – С. 22-25 (0,17 п.л.)

13. Щербина Е.Ю. Новые подходы к использованию активных методов обучения, основанных на информационных технологиях / Е.Ю. Щербина, В.Н. Сыромятников, Н.В. Хмелькова // Новые информационные технологии в образовании: материалы международной научно-практической конференции (Башкортостан, 13-16 марта 2012 г.) – Екатеринбург: РГППУ, 2012. – С. 335-337 (0,17 п.л. / 0,08 п.л.)

14. Щербина Е.Ю. Качество подготовки кадров как фактор конкурентоспособности работников / Е.Ю. Щербина // Достойный труд – основа стабильности общества: материалы V очно-заочной Международной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 14-16 ноября 2013 г.). – Екатеринбург: УрГЭУ, 2013. – С. 65-69 (0,23 п.л.)

15. Щербина Е.Ю. Информационно-коммуникационные компетенции преподавателя как условие развития современной высшей школы / Е.Ю. Щербина // Новые информационные технологии в образовании: материалы VII международной научно-практической конференции (Башкортостан, 11-14 марта 2014 г.). – Екатеринбург: РГППУ, 2014. – С. 387-390 (0,25 п.л.)

16. Щербина Е.Ю. Эффективность преподавательского труда как фактор конкурентоспособности выпускников вуза / Е.Ю. Щербина // Научный диалог. – 2014. – № 3 (27) . – С. 123–131. (0,37 п.л.)

17. Щербина Е.Ю. Трансформация функций социального института образования / Е.Ю. Щербина // Вестник Гуманитарного университета. – 2014. – № 2 (5). – С. 110-116. (0,5 п.л.)

18. Щербина Е.Ю. Комплекс индикаторов в моделях стимулирования преподавательского труда / Е.Ю. Щербина // Научный диалог. – 2014. – № 6 (30). – С. 93-108. (0,62 п.л.)