УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»
доктор экономических наук, доцент

_____ **Д.А. Карх**

«__» _____2014 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертационную работу
Щербиной Елены Юрьевны «Преподавательский труд как инструмент развития человеческого капитала студентов: анализ и организация», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Оценка актуальности темы исследования

В условиях развития инновационной экономики, характеризующейся усилением конкуренции, наличие у выпускника вуза набора необходимых компетенций выступает важным требованием современного российского рынка труда. Одним из факторов, определяющих формирование этих компетенций и развитие человеческого капитала студентов в процессе обучения в вузе, является человеческий потенциал преподавателей. Смена парадигмы образования и внедрение компетентностного подхода приводят к усложнению содержания преподавательского труда, к изменению его традиционных функций. При этом реализация нового подхода 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.

При всем разнообразии источников, содержащих теоретические и практические разработки в области формирования компетенций у студентов вуза, до сих пор не разработаны методики, реализация которых позволит повысить

Вх. №05-19/1-393
от 05.12.14 г.

эффективность управления преподавательским трудом. Сам преподавательский труд весьма специфичен, его содержание в последние годы заметно изменилось, в перспективе его ждет, скорее всего, полная трансформация, связанная прежде всего с его организацией, стимулированием, оценкой эффективности. Все это позволяет говорить о том, что исследуемая в диссертационной работе Е.Ю.Щербиной проблема является актуальной, а ее решение имеет весомое значение для совершенствования организации преподавательского труда, направленного на развитие человеческого капитала студентов.

Оценка степени обоснованности и достоверности научных положений, выводов и заключений, сформулированных в диссертации

Достоверность и обоснованность теоретических положений и выводов, практических рекомендаций диссертационной работы определяются методологией проведенного исследования, логикой построения работы, глубиной предпринятого анализа эмпирической информации и апробацией результатов. Обоснованность и достоверность научных результатов, полученных лично автором и выносимых на защиту, обусловлены:

– современной теоретической, методологической и эмпирической базой исследования;

– публикацией основных результатов в ведущих рецензируемых научных журналах;

– апробацией результатов в организации образовательного процесса и при разработке новых образовательных программ для эффективного управления преподавательским трудом в условиях реализации компетентностного подхода;

– широкой апробацией результатов путем их обсуждения на целом ряде научно-практических конференций различного уровня.

Новизна исследования и полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, заключается в разработке совокупности новых теоретических и методических вопросов, связанных с содержанием и спецификой преподавательского труда как инструмента развития человеческого капитала студентов.

К наиболее существенным результатам, определяющим новизну и значимость выполненного исследования для экономической науки, относятся следующие.

1. Учитывая, что накопление человеческого капитала преподавателем высшей школы имеет следствием достижение максимальных результатов в формировании компетенций студентов (с. 43–44), соискатель указывает на противоречие между необходимостью структурировать этот процесс и отсутствием положительно зарекомендовавших себя подходов к управлению преподавательским трудом. Особое внимание обращается на необходимость понимания разделенной ответственности всего преподавательского коллектива за результаты процесса формирования компетенций студентов (с. 47). Это дает основание для рассмотрения модели анализа человеческого капитала преподавателя вуза и формирования человеческого капитала студентов в системе, что развивает теоретические положения экономики труда, связанные с пониманием специфики отдельных видов труда (в частности, преподавательского труда) и идентификации его результатов (п. 5.3 паспорта специальностей ВАК РФ – Экономические науки).

Новизна авторского подхода состоит в определении специфики и содержания трудовых функций преподавателя высшей школы в их взаимосвязи с результатами преподавательского труда в парадигме компетентностного подхода(с. 46).

2. Разработана методика анализа результативности преподавательского труда, включающая индикаторы, выделенные в соответствии с ключевыми видами деятельности преподавателя: деятельность в области научного, организационно-методического менеджмента, менеджмента эффективных коммуникаций (с. 61–62). Особенностью разработанной методики является возможность сбора информации о результатах работы преподавателя как за какой-либо отчетный период, так и за весь период трудовой деятельности (с. 66). Предложенная соискателем методика расчета результативности труда преподавателя может применяться, например, к коллективам преподавателей, которых объединяет работа в одной студенческой группе – ведь речь идет о совместных усилиях по формированию компетенций студентов (с. 70). В контексте разработки системы оценки преподавательского труда по результатам оценки уровня сформированности компетенций учащихся справедливо указывается на некоторые важные аспекты, такие как необходимость укрупнения показателей до итоговых за отчетный период и укрупнения показателей сформированности каждой компетенции, определенной стандартом, до усредненных комплексных показателей по тематическим объединениям видов компетенций, а

также необходимость переориентации с отчетности по результатам обучения каждого студента на отчетность по показателям сформированности компетенций как студента, так и всей учебной группы (с. 77).

Предложенный метод оценки уровня сформированности компетенций студентов вуза как важнейшего результата преподавательского труда включает систему показателей, процедуру получения данных о компетенциях, а также варианты для принятия решений по результатам оценки (с. 87). Все это в совокупности улучшает информационно-аналитическое обеспечение управленческих решений, направленных на достижение соответствия человеческого капитала вуза потребностям рынка труда (п. 5.7, п. 5.9 паспорта специальностей ВАК РФ – Экономические науки).

Новизна полученного результата определяется принципиальной возможностью создания информационно-аналитического контекста для управленческих решений руководства вуза, направленных на планирование кадровой политики, стимулирование преподавательского труда, что, в конце концов, создает условия для обеспеченности конкурентоспособности образовательной организации.

3. Разработаны и обоснованы управленческие подходы к совершенствованию организации преподавательского труда, рассматриваемого в качестве инструмента формирования человеческого капитала студентов вуза. Предполагая, что результаты труда преподавателя имеют определенный кумулятивный эффект, то есть соотносятся с результативностью обучения студентов (с. 93-96, с. 101-102), соискатель доказывает возможность повышения качества обучения за счет правильного подбора команды преподавателей для формирования групп компетенций, укрупненных до кластеров. Преподавательский труд приобретает в этой ситуации новые качества, взаимодействие преподавателя и студентов активизируется. Предварительное планирование этапов и средств формирования компетенций способствует оптимизации процесса распределения ответственности за формирование компетенций (с. 98, 102). В своем исследовании автор доказывает, что оптимизация преподавательского труда по формированию компетенций студентов предполагает использование нескольких подходов (с. 116–119):

– подход, основанный на анализе человеческого капитала преподавателя вуза;
– подход, основанный на анализе формирования компетенций студентов;
– подход, предполагающий модернизацию организации преподавательского труда с целью обеспечения качества образования в вузе.

Реализация этих подходов, создавая основу для повышения эффективности преподавательского труда, в свою очередь, обеспечивает конкурентоспособность выпускников (п. 5.8 паспорта специальностей ВАК РФ – Экономические науки).

Новизна полученного результата определяется обоснованием применения рекомендованных управленческих подходов к совершенствованию организации труда преподавателя высшей школы.

Значимость для науки и управленческой практики выводов и рекомендаций

Значимость проведенной работы **для науки** состоит в разработке конкретных механизмов и управленческих решений по повышению эффективности преподавательского труда, а также методики анализа процесса формирования компетенций студентов в ходе преподавательского труда в условиях реализации компетентностной образовательной парадигмы.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в возможности практического использования разработанных Е.Ю. Щербиной управленческих подходов для оптимизации преподавательского труда. Выявленная взаимосвязь человеческого капитала преподавателя вуза и компетенций как формируемого человеческого капитала студентов позволяет создать основу для эффективного регулирования преподавательского труда в условиях реализации компетентностной образовательной парадигмы.

Апробация результатов диссертации. Положения диссертационного исследования докладывались на целом ряде научно-практических конференций межрегионального, общероссийского и международного уровней в 2011-2014 гг.

Основные положения диссертационного исследования отражены в 18 публикациях общим объемом 5,96 п. л. (лично авторских – 5 п. л.), в том числе в 4 работах в научных журналах, рекомендуемых ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований, в 4 работах в периодических научных

изданиях, а также в 10 работах в сборниках научных трудов международных научно-практических конференций. Апробация результатов работы документально подтверждена справкой и актом внедрения, прилагаемыми к диссертационной работе (в частности, полученные результаты используются 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»).

Результаты и выводы диссертации могут быть **рекомендованы к использованию** образовательными организациями высшего образования.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям

Диссертационная работа, выполненная Е.Ю. Щербиной, соответствует требованиям, которые предъявляются пунктами 9,10, 11, 13, 14. Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ относительно диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук.

Во-первых, она является научно-квалификационной работой, в которой ставится и последовательно решается задача, имеющая существенное значение для экономики труда, – задача разработки совокупности теоретико-методических положений исследования преподавательского труда (п. 9).

Во-вторых, работа Е.Ю. Щербиной обладает внутренним единством, содержит совокупность результатов, обладающих высокой степенью новизны. Они свидетельствуют также о личном вкладе автора в экономическую науку. Полученные ею новые решения аргументированы и критически оценены по сравнению с имеющимися. Приводятся сведения о практическом использовании полученных автором научных результатов (п. 10).

В-третьих, основные научные результаты диссертации опубликованы в научных изданиях (в том числе – в четырех изданиях, входящих в список, рекомендуемый для публикации результатов диссертаций ВАКом РФ) (п. 11, п. 13).

В-четвертых, в работе имеются ссылки на источники заимствования материалов (п. 14)

Оценка содержания диссертации, ее завершенности

Диссертационная 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.

Цель и задачи исследования, поставленные в диссертационной работе, решены в полной мере. Завершенность диссертационной работы подтверждается наличием выводов и рекомендаций, направленных на совершенствование организации преподавательского труда в высшей школе.

Всё это свидетельствует о том, что работа, проведенная Е.Ю. Щербиной, заслуживает высокой оценки.

Однако, как и любая научная работа комплексного характера, диссертация Е.Ю. Щербиной не лишена некоторых недостатков.

Замечания по диссертационной работе

1. Не вполне ясным остается механизм взаимодействия между человеческим капиталом студентов и человеческим капиталом преподавателей, точнее, влияние последнего на человеческий капитал студентов. Теоретически такое взаимодействие возможно, практически оно находит подтверждение в данных эксперимента: автор доказывает их параллельное развитие, то есть прямую зависимость. Однако остались нераскрытыми механизмы такого влияния, факторы, повышающие или снижающие его эффективность.

2. В тексте диссертации недостаточно информации, содержащей результаты анализа зарубежных работ, международного опыта организации преподавательского труда в контексте задачи целенаправленного формирования компетенций у студентов. В диссертации предлагается обзор исследований отечественных и зарубежных научных работ, включающих классификации человеческого капитала (с. 13), однако остается неизвестным, насколько актуальны вопросы организации преподавательского труда в образовательных системах других стран.

3. Такой важный, как следует из авторских разработок, показатель эффективности преподавательского труда, как уровень развития человеческого капитала студентов, не нашел никакого отражения в предложенной модели стимулирования преподавательского труда.

Общее заключение о работе

Указанные критические замечания не снижают достоинств и общей положительной оценки диссертационного исследования Е.Ю. Щербиной. Выполненная ею работа представляет собой самостоятельное, цельное и законченное научное исследование, вносящее заметный вклад в разработку теоретико-методических проблем экономики труда.

Полученные автором результаты научно обоснованы, все выдвигаемые положения обладают высокой степенью научной новизны (идентификация преподавательского труда и совокупности критериев его результативности в условиях компетентностной парадигмы образования; разработка и реализация методики контроля уровня сформированности компетенций студентов вуза как результата труда преподавателя; определение управленческих подходов к совершенствованию организации преподавательского труда по развитию человеческого капитала студентов) и соответствуют п.п. 5.3, 5.7, 5.8, 5.9 паспорта специальностей ВАК РФ (Экономические науки).

Основные научные результаты работы опубликованы в научных изданиях, в автореферате отражены главные моменты содержания диссертации.

Всё вышеизложенное позволяет оценить представленную научно-квалификационную работу как полностью соответствующую требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, и заключить, что ее автор, Щербина Елена Юрьевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Считаем возможным рекомендовать диссертацию Е.Ю. Щербиной к защите в диссертационном совете Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по

специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Диссертационная работа «Преподавательский труд как инструмент развития человеческого капитала студентов: анализ и организация» обсуждена и одобрена на заседании кафедры Экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета (протокол №3 от «22» ноября 2014 г.).

Зав.кафедрой экономики труда и управления
персоналом ФГБОУ ВПО «Уральский
государственный экономический университет»,
кандидат экономических наук, доцент — Александр Юрьевич Коковихин

Сведения о ведущей организации:
Почтовый адрес: 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62
тел./факс (343) 257-91-40 / 257-71-47
Адрес электронной почты: usue@usue.ru
Официальный сайт:www.usue.ru