

## **ОТЗЫВ**

официального оппонента Стукен Татьяны Юрьевны 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)

### **Актуальность темы исследования**

Формирование и развитие человеческого капитала любой страны неразрывно связано с качеством функционирования системы образования, закладывающей фундамент общих и профессиональных компетенций работника. Масштабность и сложность задач, стоящих перед современной российской системой высшего образования, требуют не только переосмысления содержания образовательного процесса и используемых образовательных технологий, но и новых подходов к организации труда преподавателей высшей школы. Качество труда сегодняшнего преподавателя определяется не только глубиной профессиональных знаний по преподаваемому предмету, но и комплексом иных, не менее важных компетенций, включая учебно-методическое сопровождение дисциплины (модуля), мотивацию, организацию самостоятельной работы обучающихся, осуществление обратной связи, научно-исследовательскую деятельность.

В настоящее время в отечественной литературе имеется значительное количество исследований, посвященных вопросам управления вузами, опыту реализации федеральных государственных и самостоятельно устанавливаемых образовательных стандартов, оценке качества высшего образования. Вместе с тем работ, затрагивающих собственно труд преподавателя высшей школы, относительно немного, при этом большинство из них изданы пять-десять лет назад, когда приоритеты развития высшей школы были иными. Сегодня становится все более очевидным, что реализация компетентного подхода в высшей школе вступает в противоречие с традиционными подходами к организации труда преподавателей вузов с ориентацией на ретрансляцию знаний, индивидуальные формы организации преподавательского труда, акцент на учебную работу и меньшее внимание к иным видам труда, ответственность за результаты освоения дисциплины, но не компетенции. С этих позиций предпринятое Е.Ю. Щербиной исследование является актуальным.

**Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна**

Совокупность задач, поставленных и решенных в процессе выполнения работы, способствует раскрытию темы исследования, определяет обоснованность сформулированных научных положений, выводов и рекомендаций. Полученные результаты соответствуют поставленным целям и задачам. Структура работы в целом логична, разделы взаимосвязаны, выводы аргументированы. Теоретические положения и методические разработки подкреплены эмпирическими данными и примерами.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертации, подтверждается следующим.

Во-первых, достаточным уровнем теоретического и эмпирического анализа поставленной проблемы. Автором изучены труды отечественных и зарубежных ученых как в области организации труда преподавателей вузов, так и в смежных областях – в области человеческого капитала, рынка труда, педагогики, управления образованием. Всего в диссертации использованы 212 литературных источников. Авторские положения, подходы, выводы и рекомендации базируются на имеющихся в литературе подходах.

Во-вторых, анализом и обобщением материалов, представленных на сайтах вузов, в том числе входящих в число национально-исследовательских и федеральных университетов.

В-третьих, использованием результатов ряда авторских исследований, направленных на оценку уровня сформированности компетенций обучающихся и изучение характеристик трудовой деятельности преподавателей вузов.

Новизна рассматриваемого диссертационного исследования заключается в развитии теоретических и методических положений в области организации и оценки труда преподавателей российских вузов.

1. На основании критического изучения работ российских и зарубежных ученых автору удалось развить теоретические положения организации трудовой деятельности преподавателей вузов: раскрыть изменение содержания преподавательского труда в условиях перехода к информационному обществу и реализации компетентного подхода в системе высшего образования, предложить авторскую модель ключевых компетенций современного преподавателя вуза, имеющую значение для совершенствования образовательного процесса в соответствии с современными требованиями. При этом компетенции преподавателя вуза рассмотрены как фактор, определяющий уровень сформированности компетенций будущего выпускника (с. 34-45).

Существенным результатом исследования можно считать выявленные противоречия между традиционными формами организации труда и современными требованиями, к числу которых отнесены противоречия

между декларированием наддисциплинарного характера компетенций и отсутствием координации преподавательского труда, направленного на их формирование; между внедрением компетентного подхода и отсутствием системного контроля над их формированием; между традиционной организацией образовательного процесса и необходимостью оперативного управления процессом формирования компетенций; между традиционным вниманием к результатам освоения дисциплины и необходимостью оценки уровня освоения компетенций (с. 90).

2. Автором обобщен опыт использования систем стимулирования преподавательского труда в ряде вузов России, определены ключевые задачи и направления стимулирования, направленные на реализацию компетентно-ориентированных основных образовательных программ.

Для реализации предложенного подхода в работе приведены авторские методики анализа результативности преподавательского труда. С одной стороны, они включают индивидуальные показатели преподавателя (деятельность в области научного менеджмента, деятельность в области организационно-методического менеджмента образовательного процесса, деятельность в области менеджмента эффективных коммуникаций), а с другой – уровень сформированности компетенций обучающихся как результат преподавательского труда (с. 59-85). В этой связи стоит особо отметить авторское решение касательно агрегированной оценки уровня сформированности компетенций (укрупнение показателей по типам компетенций, оцениваемых по учебным группам). Методики основаны на ряде базовых принципов и, в то же время, обладают определенным потенциалом гибкости. Особенно важно отметить то, что автором представлены рекомендации по различным направлениям и вариантам использования методик, расчету конкретных показателей, предложены инструменты оценки и шаблоны документов, используемых при оценке уровня сформированности компетенций.

3. Важными в теоретическом и практическом плане результатами исследования можно считать разработанные подходы к совершенствованию организации преподавательского труда, направленные на повышение уровня подготовки выпускников. Так, в диссертации сформулированы рекомендации по организации труда преподавателей вуза в современных условиях, заключающиеся в учете кумулятивных показателей результативности труда преподавателей и уровня освоения кластеров компетенций студентами при планировании учебного процесса и учебной нагрузки преподавателей в студенческих группах, а также рекомендации по организации секционной работы преподавателей, участвующих в формировании определенного кластера компетенций. В рамках диссертации приведены результаты

экспериментальной апробации указанных рекомендаций в учебной группе ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (с. 88-104).

Материалы диссертации, ее основные выводы и результаты могут быть использованы высшими учебными заведениями:

- при разработке компетентностной модели преподавателя вуза, используемой при подборе преподавателей и принятии решений по трудовым перемещениям;

- при разработке подходов к организации труда преподавателей вузов в части совершенствования разделения и кооперации труда, оценки конечных результатов трудовой деятельности;

- при разработке модели эффективного контракта с преподавателями с учетом стратегических ориентиров развития вузов.

Несмотря на общую положительную оценку работы, необходимо отметить, что часть выводов и положений являются спорными и требуют дополнительной аргументации.

1. Представляется необходимым уточнить предмет исследования («преподавательский труд как инструмент формирования человеческого капитала студентов, а также его организация», с.8), дополнив его указанием на целевые группы вузов, виды основных образовательных программ, а также на подлежащие анализу элементы организации труда. В настоящее время высшие учебные заведения и реализуемые ими программы характеризуются значительным разнообразием, поэтому вряд ли можно вести речь об единых подходах к организации труда преподавателей, требуемых компетенциях, методиках оценки результатов труда. Уточнение предмета исследования позволило бы автору сфокусироваться на определенном сегменте вузов и образовательных программ, избежав ряда отмеченных далее противоречий. Кроме того, в диссертации классические элементы организации труда рассматриваются с разной степенью глубины, что делает обоснованным введение соответствующих уточнений в предмет исследования.

2. Ряд вопросов вызывает анализ выполняемых функций (с. 33-37) и построенная автором на его основе модель ключевых компетенций преподавателя вуза (с. 37-39).

Во-первых, приведенный на рис. 4 («Трудовые функции доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента при реализации образовательных программ бакалавриата», с. 35) единый перечень функций для всех указанных должностей, требует конкретизации применительно к каждой должности. Кроме того, неясно, планируется ли автором привлечение к реализации программ бакалавриата профессоров, и если да, то какие

функции будут возлагаться на них? Насколько отличны функции преподавателей, реализующих образовательный процесс на других уровнях высшего образования?

Во-вторых, в диссертации не приведено описание метода, который был использован при формировании модели ключевых компетенций.

В-третьих, неясно, почему в состав ключевых компетенций не вошли такие активно обсуждающиеся в профессиональном сообществе компетенции, как умение мотивировать обучающегося, владение цифровыми технологиями, глубокое знание практики в преподаваемой отрасли знаний, организация обратной связи со студентами и ряд других. При этом необходимость включения в модель некоторых других компетенций вызывает сомнения. В частности, это замечание относится к компетенции 2.1. - «Готовность к ... *целесообразному применению (выделено оппонентом – Т.С.)* федеральных государственных образовательных стандартов» (с. 38);

В-четвертых, в модели не учтено очевидное различие в требованиях к компетенциям преподавателей, определяемое группами вузов, уровнем и направленностью основных образовательных программ высшего образования. Вряд ли имеет смысл вести речь о единых требованиях, предъявляемых к преподавателям, участвующим в реализации приоритетных программ в национально-исследовательских университетах с одной стороны, и программ в рядовых вузах – с другой. Или к преподавателям, работающим со студентами, обучающимися в аспирантуре (уровень высшего образования) с одной стороны, и студентами, осваивающими программы прикладного бакалавриата – с другой.

Как результат, постулируемое автором утверждение о связи человеческого капитала выпускника и человеческого капитала и компетенций преподавателя требует более развернутой и глубокой аргументации.

3. Дискуссионными представляются отдельные выводы относительно показателей оценки труда преподавателей вузов и направлений их использования.

Прежде всего, необходимо отметить большое количество показателей, подлежащих оценке, что не позволяет ни преподавателю, ни образовательной организации сконцентрироваться на действительно ключевых направлениях деятельности, соответствующих стратегии развития вуза (с. 62-66).

Использование единых критериев оценки для преподавателей вуза (с. 62-66), специализирующихся в различных научных областях, имеющих различные академические традиции, как и для преподавателей, имеющих различный стаж трудовой деятельности и занимающих различные должности, представляется упрощенным и способным не столько

мотивировать (с. 70), сколько демотивировать научно-педагогический персонал. Целесообразно было бы разграничить приоритетные направления оценки в разрезе различных групп преподавателей и различных стратегий вузов.

С учетом сделанных замечаний, преимущества предлагаемого рейтингования преподавателей вуза неочевидны, как и расчет на его основе размера стимулирующих выплат (с. 69). Несмотря на то, что подобные схемы нашли широкое применение в российских вузах, автору стоило подробнее рассмотреть менее распространенные, но заслуживающие внимания подходы к оценке труда преподавателей, базирующиеся на использовании ключевых показателей эффективности, а также опыт зарубежных университетов.

Требует пояснения вывод на с. 83 о том, что отсутствие корреляции между результатами «обучения студенческого контингента одной группы ... с общим показателем квалификации контингента преподавателей, работавших в течение года в данной учебной группе», может являться основанием для «для введения корректирующих коэффициентов к надбавкам» преподавателей.

Вряд ли можно согласиться с предложением об использовании результатов оценки при приеме на работу (с. 69). Поскольку многие из оцениваемых параметров формируются только в процессе академической карьеры, такая методика оценки кандидатов не позволит принять на работу в вуз специалистов-практиков и молодых перспективных выпускников.

4. В п. 3.1. диссертации автор уделяет много внимания оценке результативности предлагаемого подхода к организации труда преподавателей посредством сравнения результатов уровня сформированности компетенций в экспериментальной учебной группе до и после проведения эксперимента. Однако при этом остается открытым вопрос о том, каковы были бы результаты обучения студентов без проведения эксперимента. Возможно, уровень сформированности компетенций был бы аналогичным за счет приобретения студентами практических навыков, особенностей содержания преподаваемых на данном курсе дисциплин и пр. Корректная оценка результатов эксперимента предполагает сравнение результатов, полученных в экспериментальной группе, с контрольной группой, в которой учебный процесс и организация труда преподавателей не претерпели изменений.

5. В ряде случаев в диссертации имеются неточности и опечатки. При анализе системы образования и организации труда преподавателя автором использованы термины, отсутствующие в современном российском законодательстве, и понятия, не являющиеся общеупотребительными (без соответствующего определения их содержания). В частности, на с. 25

используется термин образовательный пакет, без уточнения, является ли последний синонимом образовательной программы, либо имеет иное содержание. На с. 31 вводится понятие *двухуровневой* системы образования вместо используемого понятия *уровневой* системы. На с. 49 упоминается «единая тарифная сетка» применительно к существующей системе оплаты труда в вузах. На с. 38 одна из компетенций преподавателя сформулирована исключительно под *специальность*, получаемую студентом. На с. 90 «Физическая культура» и «Практики» названы блоками, а не разделами, как это предусмотрено п. 6.1 федеральных государственных образовательных стандартов.

В формуле 5 на с. 81 неверно указан диапазон подстрочных индексов, по которым проводится суммирование. В таблице 9 на с. 97 неясно, как проводится вычисление средних значений, поскольку по отдельным строкам и столбцам итоговое среднее не соответствует указанному (см. последнюю строку и столбец б).

### **Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней**

Высказанные замечания не отрицают общего вывода о том, что диссертация Е.Ю. Щербиной представляет собой научное исследование, выполненное на требуемом научном уровне и носящее законченный характер. Диссертация соответствует паспорту специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

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

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

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

Содержание автореферата соответствует основным положениям и выводам диссертации.

Таким образом, представленное исследование соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, установленным разделом II Положения о присуждении ученых степеней (утв. постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842), а его автор – Щербина Елена Юрьевна – заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, доцент,  
профессор кафедры экономики и  
социологии труда ФГБОУ ВПО  
«Омский государственный университет  
им. Ф.М. Достоевского»

Татьяна Юрьевна Стуken

31.10.2014 г.

Почтовый адрес:

644077, г. Омск, пр. Мира, 55а  
ФГБОУ ВПО «Омский государственный  
университет им. Ф.М. Достоевского»  
Тел.: (3812) 67-01-04  
e-mail: rector@omsu.ru

