

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.285.12 НА БАЗЕ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «УРАЛЬСКИЙ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА
РОССИИ Б.Н. ЕЛЬЦИНА», МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 24 декабря 2014 г. протокол № 24

О присуждении Щербиной Елене Юрьевне, гражданство Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Преподавательский труд как инструмент развития человеческого капитала студентов: анализ и организация» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 21 октября 2014 г. протокол № 14, диссертационным советом Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н. Ельцина», Минобрнауки России, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира 19, созданным приказом Минобрнауки России № 105/нк от 11.04.2012 г.

Соискатель Щербина Елена Юрьевна, 1959 года рождения.

В 1982 году окончила Уральский государственный университет им А.М. Горького по специальности «Математика»; в 2014 году окончила заочную аспирантуру ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н. Ельцина» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством; работает в должности начальника Управления развития и реализации образовательных программ

3

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (г. Екатеринбург), Минобрнауки России.

Диссертация выполнена на кафедре социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Минобрнауки России.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Багирова Анна Петровна, ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», кафедра социологии и социальных технологий управления, профессор.

Официальные оппоненты:

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

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

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет» г. Екатеринбург – в своем положительном заключении, подписанном Коковихиным Александром Юрьевичем, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой экономики труда и управления персоналом, указала, что диссертация выполнена на актуальную тему и представляет собой самостоятельное исследование, содержащее новые научно обоснованные положения и разработки в области управления, оценки результативности и совершенствования организации преподавательского труда, соответствующее п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, а его автор, Щербина Е. Ю., заслуживает присуждения

ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискатель имеет 18 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 18 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 4 работы. Другие публикации представлены в виде 4 статей в периодических научных изданиях, 10 статей в сборниках научных трудов международных научно-практических конференций. Общий объем работ 5,96 п.л., авторский вклад – 5,0 п.л.

Наиболее значительные работы по теме диссертации:

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.)

На автореферат поступили положительные отзывы:

1. Солодовой Наталии Германовны, зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный

университет экономики и права», д-ра экон. наук, профессора (г. Иркутск).
Замечания: выявлены индикаторы оценки результативности преподавательского труда (к сожалению, эти индикаторы не представлены в табличном виде с указанием стандартов их исполнения). В качестве замечания можно отнести «похожесть» представленных показателей с методикой общего мониторинга вузов Минобразования РФ. Дискуссионность вызывает меньшее значение профессионально-педагогических компетенций преподавателя по сравнению с другими кластерами компетенций (табл. 1, С. 17 автореферата).

2. Луданик Марины Валерьевны, доцента кафедры экономики труда и персонала экономического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, канд. экон. наук (г. Москва).
Высказано пожелание дальнейшего исследования взаимосвязи и взаимовлияния качества человеческого капитала преподавателей и студентов.

3. Ермаковой Жанны Анатольевны, зав. кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», д-ра экон. наук, профессора (г. Оренбург).
Замечание: в условиях достижения цели формирования компетенций у студентов подразумевается совместная работа коллектива преподавателей кафедры (факультета, института), поэтому определить вклад каждого преподавателя крайне затруднительно.

4. Крымова Сергея Михайловича, профессора кафедры управления персоналом АОУ ВПО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина», д-ра экон. наук, профессора (г. Санкт-Петербург).
Вопрос: почему студенты также причислены к объекту исследования, вероятно многофакторная зависимость компетентностных результатов обучения студентов от качественных характеристик преподавательского труда, и от

качества контингента абитуриентов, и от деятельности администрации образовательной организации, и от проработанности образовательных стандартов и других нормативных документов.

5. Коробова Сергея Александровича, и.о. зав. кафедрой менеджмента ФГАОУ ВПО «Волгоградский государственный университет», канд. экон. наук (г. Волгоград). Замечание: недостаточно четко обозначены различия в требованиях к преподавательским компетенциям в рамках трудовых функций в старой и новой парадигмах образования.

6. Ашмариной Светланы Игоревны, зав. кафедрой «Прикладной менеджмент» ФГБОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет», д-ра экон. наук, профессора (г. Самара). Замечание: хотелось бы высказать сомнения в возможности обеспечить целенаправленное формирование коллектива преподавателей для каждой студенческой группы.

7. Мищенко Елены Сергеевны, проректора по международной деятельности ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», д-ра экон. наук, профессора (г. Тамбов). Замечания: непонятно, возможно ли демонстрировать соответствие предложенной модели ключевых компетенций рядовому ассистенту, вчерашнему выпускнику университета; также вызывает сомнение целесообразность использования столь большого количества индикаторов для оценивания результативности преподавательского труда.

8. Разумовского Владимира Михайловича, зав. кафедрой региональной экономики и природопользования ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», д-ра геогр. наук, профессора (г. Санкт-Петербург). Замечания: некоторые положения, которые представлены в автореферате слишком кратко, остаются не вполне понятными. Так, не совсем ясно, что понимается автором под оптимизацией

стимулирования преподавательского труда, в чем именно она заключается (с. 18).

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их широкой известностью и научными достижениями в области экономики труда. Научные интересы Стукен Т.Ю. связаны с проблемами дифференциации заработной платы, организации оплаты труда, развития человеческого капитала. Ивлев А.В. является высококвалифицированным специалистом в вопросах управления заработной платой в высших учебных заведениях. ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет» является экономическим университетом, в котором работают известные ученые в области экономики труда.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны новые теоретические и методические положения, связанные с организацией преподавательского труда, создающие информационно-аналитическую основу для принятия управленческих решений, направленных на достижение соответствия человеческого капитала выпускников потребностям рынка труда;

предложены: управленческие подходы к совершенствованию организации преподавательского труда, рассматриваемого в качестве инструмента формирования человеческого капитала студентов вуза; методика анализа результативности преподавательского труда и контроля процесса формирования компетенций студентов вуза как важнейшего результата этого труда;

доказаны специфика и содержание трудовых функций преподавателя высшей школы в их взаимосвязи с результатами преподавательского труда в парадигме компетентностного подхода, что дает возможность рассматривать

8

модели анализа человеческого капитала преподавателя вуза и формирования человеческого капитала студентов в системе;

введена авторская трактовка понятия «организация преподавательского труда», дополняющая ранее существующее понимание организации труда в вузе ее целенаправленностью на формирование компетенций студентов как элемента человеческого капитала.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что доказана правомерность развития теоретико-методических положений по управлению организацией преподавательского труда с позиции системного подхода, позволяющего рассматривать модели анализа человеческого капитала преподавателя вуза и формирования человеческого капитала студентов в системе;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс базовых методов исследования, в том числе, общенаучные методы (анализа и синтеза, индукции и дедукции, научной абстракции и типологизации), статистические методы и методы экономического анализа (группировки, сравнения, расчет относительных и средних величин), методы опроса и эксперимента;

изложены исходные положения и условия для реализации авторского подхода к оптимизации стимулирования преподавательского труда по формированию компетенций студентов, включающие компетентностные результаты обучения, требующие целенаправленного планирования преподавательского труда, а также обеспечивающие качество образования выпускников вуза, которое зависит от квалификации преподавателей и целесообразной организации преподавательского труда; рейтинга преподавателя, составленного по результатам его труда, имеющим конкретное количественное выражение, и другие;

5

раскрыты противоречия между: декларированием наддисциплинарного характера компетенций из-за отсутствия координации преподавательского труда, направленного на их формирование; традиционными принципами организации преподавательского труда и образовательного процесса в целом и необходимостью оперативно управлять процессом формирования компетенций. Показано, что смена ключевых ориентиров в образовании привела к усложнению содержания преподавательского труда и к изменению его традиционных функций. Обоснована необходимость параллельного планирования процесса формирования компетенций у студентов вуза и преподавательского труда, организации секционной работы преподавателей, участвующих в формировании у студентов компетенций определенного кластера;

изучены причинно-следственные связи между развитием человеческого капитала студентов и организацией преподавательского труда; зависимость развития человеческого капитала студентов от эффективности преподавательского труда и правильного подбора преподавательских кадров;

проведена модернизация системы оценки результативности преподавательского труда путем введения набора индикаторов, направленных на решение задач повышения эффективности расстановки преподавательских кадров с целью улучшения совокупных результатов этого вида труда.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработана и внедрена авторская методика оценки результативности преподавательского труда для организации образовательного процесса ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», которая также использовалась при разработке новых образовательных программ для эффективного управления

преподавательским трудом в условиях реализации компетентностного подхода в ФГБОУ ВПО «Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия»;

определены перспективы практического использования предложенных управленческих подходов, направленные на совершенствование организации преподавательского труда, рассматриваемого в качестве инструмента формирования человеческого капитала студентов вуза;

создана система индикаторов, применяемая для сбора отчетной информации о деятельности профессорско-преподавательского состава, мониторинга результатов преподавательского труда, совершенствования системы его стимулирования, оценки и планирования развития человеческого капитала субъектов преподавательского труда, развития системы их трудовой мотивации, планирования кадровой политики вуза.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных, проверяемых данных, согласуется с опубликованными работами по теме диссертации;

идея базируется на изучении научных трудов по исследуемой проблеме, комплексном анализе статистических данных, характеризующих изменения в системе российского образования как сфере реализации преподавательского труда;

использованы данные статистики рынка труда, образования, мониторинга российских вузов с точки зрения эффективности их деятельности, проводимого Министерством образования и науки РФ;

установлено, что полученные в процессе исследования результаты лежат в русле актуальных тенденций российского образования и согласуются с практикой ведущих западных университетов;

использованы общенаучные и статистические методы, методы экономического анализа, опроса, эксперимента и типологизации для применения и апробации предлагаемых подходов и рекомендаций.

Личный вклад соискателя состоит в решении научной задачи, имеющей большое значение для экономики труда; разработке обоснованных концептуальных положений и управленческих подходов; непосредственном участии соискателя во всех этапах научного исследования: получении исходных данных, их комплексном анализе, апробации полученных результатов и подготовке публикаций по выполненной работе.

На заседании 24 декабря 2014 года диссертационный совет принял решение присудить Щербиной Е.Ю. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 5 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение учёной степени – 13, против – 3, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель
диссертационного совета

Ученый секретарь
диссертационного совета

24.12.2014 г.



Илышева Нина Николаевна

Ильина Ангелина Владимировна