

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи

**ХАЧАТРЯН ОЛЕСЯ АЛЕКСАНДРОВНА**

**СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ  
ТРЕБОВАНИЙ К КАЧЕСТВУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА  
РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ  
ЭКОНОМИКИ**

08.00.01 – Экономическая теория

**ДИССЕРТАЦИЯ**  
на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель:  
д-р экон. наук, профессор Аронова С.А.

Орел - 2015

СОДЕРЖАНИЕ	
ВВЕДЕНИЕ	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К КАЧЕСТВУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ	13
1.1 Человеческий капитал как основной фактор развития в условиях постиндустриальной экономики	13
1.2 Изменение требований к качеству человеческого капитала работников организаций в условиях постиндустриальной экономики	32
1.3. Требования к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики	52
2 АНАЛИЗ ДИНАМИКИ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТРЕБОВАНИЙ К НЕМУ	71
2.1 Динамика качества человеческого капитала работников образования и требований к нему	71
2.2 Динамика качества человеческого капитала профессорско-преподавательского состава и требований к нему	100
3 ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	128
3.1 Неполнота и асимметрия информации в отношении качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования как основная причина его несоответствия требованиям «потребителей»	128
3.2 Модель построения рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования	144
3.3 Государственное регулирование качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования	165
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	185
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	192
ПРИЛОЖЕНИЯ	210

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** В связи с изменением технологических и институциональных условий происходят существенные изменения к качеству трудовой деятельности, а, следовательно, и к качеству тех лиц, которые ее осуществляют. Это связано как с постиндустриальными тенденциями развития, так и с теми целями и задачами, которые выдвигаются в рамках каждой конкретной страны на специфических этапах ее развития, в том числе и в России.

Внедрение новых информационно-телекоммуникационных технологий ведет к замещению труда капиталом, в результате чего возникает необходимость в новых знаниях и высоком уровне квалификации работников, т.е. человеческого капитала нового качества.

Основные требования на настоящий момент времени предъявляются к работникам системы профессионального образования. Это обусловлено тем, что, во-первых, ускорился темп обновления знаний, во-вторых, увеличилась стоимость получения образования, как в целом на одного субъекта, так и в совокупном объеме.

Помимо этого, в рамках российской экономики и взаимосвязи ее с системой образования идут существенные реформы, которые и определяют изменения требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

Ситуация осложняется тем, что данная сфера, как отмечал Й. Шумпетер, связана с высокой степенью неопределенности в рамках попыток ввести какие-либо объективные параметры оценки как самого труда, так и людей, работающих в данной области. Тем не менее, нельзя отказываться от попыток введения методики оценки, поскольку это позволяет обществу понимать соразмерность необходимого финансового обеспечения по отношению к планируемому качеству человеческого капитала.

**Степень научной разработанности проблемы.** Теоретические основы оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики заложены в теориях человеческого капитала и постиндустриальной экономики, формирование которых по времени совпадают, обе они возникли в 70-х годах XIX века, а также в трудах ученых, работающих в области оценки качества образования.

Методологические основы и основные направления развития теории человеческого капитала связаны с именами ученых Г. Беккера, У. Боуэна, Э. Денисона, Ф. Листа, Дж. Мак-Кулоха, Т. Мальтуса, Дж. С. Милля, Дж. Минцера, В. Рошера, Ж. Сэйя, Дж.Т.Т. Шульца, С. Уолш, Л. Туроу и многих других. Они оценивали стоимость человеческого капитала в денежном выражении и использовать это на практике, признавая важность накопления и совершенствования человеческих способностей.

Среди российских авторов, исследовавших человеческий капитал и его воздействие на экономический рост и развитие страны, можно отметить А.Н. Добрынина, С.А. Дятлова, И.В. Ильинского, М.С. Климова, В.Н. Костюка, М.М. Критского, Ю.А. Корчагина, С.А. Курганского, Т.Г. Мясоедову, Л.Г. Симкину, В.Т. Смирнова, Е.Д. Цырёнова и других. Их работы отличаются более четким разграничением сущности, содержания, видов, условий формирования и накопления человеческого капитала.

Родоначальником теории постиндустриального общества является американский экономист Д. Белл. Немаловажное значение для развития данной теории имеют и труды как зарубежных (Д. Андриссена, А.Брайана, Э. Брукинга, Дж. Гэлбрейта, М. Кастельса, Б. Мильнера, Р. Тиссена, О. Тоффлера, Л. Эдвинссона и др.), так и российских (Л. Абалкина, Ю. Амосова, В. Колесова, В. Иноземцева и др.) экономистов. В их работах заложены основы новой парадигмы экономического развития общественных отношений, где большое значение имеют знания работников и их качество.

Ключевые проблемы, связанные с оценкой качества российского образования, рассмотрены в трудах Г. Бордовского, О. Боева, В. Васильева, Т. Кличко, Т. Кухтевич, Е. Смирновой, В.С. Соболева, С.А. Степанова, Ю. Трапицына, В. Харчева и др., в которых проблема оценки качества современного образования рассматривается с точки зрения выявления факторов, способствующих повышению качества процесса обучения.

Однако, несмотря на фундаментальность перечисленных выше исследований отдельные элементы качества образования в условиях постиндустриальной экономики недостаточно исследованы. В частности, необходимо более детально изучить вопросы, связанные с формированием требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования и его объективной оценкой в условиях постиндустриальной экономики.

**Цель диссертационного исследования** состоит в теоретическом обосновании и разработке методической рекомендации по оценке компонентов, определяющих качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, связанного с условиями постиндустриального общества и потребностями модернизации экономики.

Для достижения указанной цели в диссертационном исследовании предполагается решить следующие задачи:

- 1) обосновать теоретические аспекты формирования требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики;
- 2) разработать системные требования к оценке качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, связанные с условиями постиндустриального общества и потребностями модернизации экономики;
- 3) осуществить систематизацию динамических изменений, связанных с требованиями к качеству человеческого капитала, а также самих параметров качества в период трансформации экономического уклада;

4) исследовать базовые причины, связанные с разноплоскостными представлениями о качестве человеческого капитала в рамках субъектно-объектного анализа ожиданий лиц, занятых в системе образования и коммуницирующих с ними;

5) разработать подходы оценки качества человеческого капитала с позиции степени достаточности финансово-ресурсного обеспечения данной сферы и перспектив обеспечения заданных темпов экономического роста;

б) определить приоритетные направления государственного регулирования по повышению качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

**Объектом диссертационного исследования** являются реальные экономические процессы, имеющие общественно значимый характер при формировании требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики.

**Предметом исследования** являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе формирования и динамического изменения качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования на основе построения адекватной системы требований и формирования методических рекомендаций для оценки данного качества в современных условиях.

**Область диссертационного исследования:** исследование выполнено в рамках паспорта специальности: 08.00.01 – Экономическая теория: п.1.1 - воспроизводство общественного и индивидуального капитала; эффективность общественного производства; взаимодействие производительных сил, экономических форм, методов хозяйствования и институциональных структур; воздействие новых технологических укладов на процессы формирования и функционирования экономических структур и институтов; инновационные факторы социально-экономической трансформации; теория «информационной», «постиндустриальной»

экономики и «экономики, основанной на знаниях»; экономика ресурсов (рынок труда); взаимодействие экономических и политических процессов на национально-государственном и глобальном уровнях; п. 1.4 - Институциональная и эволюционная экономическая теория: теория транзакционных издержек; развитие институтов хозяйственного механизма в постиндустриальном обществе.

**Теоретико-методологической основой диссертационного исследования** являются фундаментальные исследования отечественных и зарубежных экономистов по вопросам формирования и использования человеческого капитала как главного фактора развития постиндустриальной экономики и общества в целом, оценки качества образования, а также междисциплинарный подход в использовании инструментария управленческой науки и институциональной методологии, базирующийся на системном анализе состояния и развития сферы общего и профессионального образования. При выявлении базовых требований к работникам сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики России применялся метод сравнительного анализа. Обоснование теоретических положений и аргументация выводов проводилась на базе общих (диалектический и исторический) и частных методов научного познания (анализ и синтез, индукция и дедукция, единство качественного и количественного) в сочетании с методами абстрактно-логического, ситуационного, экономико-статистического, социального анализа. Так же использованы табличный и графический приемы интерпретации эмпирических данных, обработанных в интерфейсе MicrosoftOfficeExcel.

**Нормативно-правовую базу диссертационного исследования** составили законодательные акты Российской Федерации, нормативные документы Министерства образования Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, федеральные законы в области регулирования требований к качеству человеческого капитала работников сферы образования.

**Информационно-эмпирической базой,** подтверждающей доказательность концептуальных положений, достоверность выводов и рекомендаций обеспечили материалы, представленные в монографической литературе и публикациях периодической печати, статистические сборники Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, аналитические обзоры и материалы Всемирного банка, электронные сетевые информационные ресурсы.

**Достоверность результатов исследования** обеспечивается:

- использованием в качестве теоретической и методической базы диссертационного исследования фундаментальных и прикладных работ ведущих отечественных и зарубежных ученых по проблемам становления и развития постиндустриального общества, формирования и накопления человеческого капитала, оценки качества образования в современных образовательных учреждениях, в том числе монографий, статей в научной периодике, аналитических отчетов и докладов, материалов научно-практических конференций;
- анализом законодательства Российской Федерации, подзаконных нормативно-правовых актов Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также статистических данных Росстата;
- апробацией результатов исследования на научно-практических конференциях и отражением основных результатов диссертационного исследования в работах автора.

**Научная новизна диссертационного исследования** состоит в теоретическом обосновании стратегических направлений изменений требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики, создании методологии оценивания динамики изменений качества человеческого капитала данной сферы, развития инструментария управления качеством человеческого капитала с целью обеспечения соразмерного



финансирования данной сферы с учетом долгосрочных перспектив формирования условий инновационного экономического роста.

**Элементы научной новизны** состоят в следующем:

1) введена измененная трактовка категории «качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования», отличительной характеристикой которой является степень соответствия совокупности базовых компонентов требованиям со стороны «заинтересованных лиц», что позволяет реализовать целенаправленный процесс воспитания и обучения, осуществляемого в интересах человека, семьи, общества и государства, направленного на формирование человеческого капитала, удовлетворяющего потребности и интересы экономических субъектов в условиях постиндустриальной экономики (п. 1.1 паспорта специальности 08.00.01);

2) предложен нетрадиционный подход к классификации компонентов человеческого капитала, который, в отличие от существующих базируется на учете интересов групп экономических субъектов, что может стать основой для коррекции институционализированных требований (профессиональных стандартов) к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования (п. 1.1 паспорта специальности 08.00.01);

3) доказано наличие взаимозависимости между базовыми компонентами качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, опирающиеся на оригинальный анализ динамики качества человеческого капитала сферы общего и профессионального образования, учет которых позволяет формировать предпосылки согласования интересов экономических субъектов коммуницирующих на рынке образовательных услуг (п. 1.1 паспорта специальности 08.00.01);

4) предложена оригинальная научная гипотеза определяющей роли влияния асимметричного распределения информации на гармонизацию

взаимоотношений участников рынка образовательных услуг, что позволило институционализировать уровни асимметрии информации и разработать рекомендации по модернизации информационных каналов коммутантов (п. 1.4 паспорта специальности 08.00.01);

5) доказана перспективность использования новой модели построения рейтинга педагогов для целей оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, отличительной особенностью которой является динамический характер весовых коэффициентов интегрального показателя качества человеческого капитала данной категории персонала, что закладывает основы преодоления информационной асимметрии на рынке образовательных услуг (п. 1.4 паспорта специальности 08.00.01);

б) предложены оригинальные суждения по совершенствованию государственного регулирования системы формирования качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, основывающиеся на учете факторов асимметрии информации, что позволяет модернизировать институт эффективного контракта с учетом специфики постиндустриального общества (п. 1.1 паспорта специальности 08.00.01).

**Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования** состоит в уточнении трактовки экономической категории «качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования», разработки системы требований, позволяющих определить его качество, анализе данных требований в динамике и разработки методики оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики.

Отдельные результаты исследования могут быть использованы:

– в учебном процессе при совершенствовании программ учебных курсов по экономической теории, основ социального государства, теории рынка труда, экономике и социологии труда;

– при разработке региональных концепций социально-экономического развития, региональных программ по повышению качества образовательных услуг, в частности, при решении вопросов, связанных с оценкой достаточности финансово-ресурсного обеспечения сферы образования.

**Практическая значимость** выводов и предложений, обоснованных в диссертации определяются возможностями их использования:

– федеральными и региональными государственными органами при разработке мер, направленных на повышение качества образовательных услуг;

– образовательными учреждениями в процессе разработки программ и мероприятий по повышению качества человеческого капитала своих работников.

**Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования.** Основные результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на восьми международных научно-практических конференциях: «Социально-философские и экономические аспекты развития современного общества» (г. Саратов, 2008 г.); «Актуальные проблемы региональной политики и образования (г. Орел, 2008 г.); «Рынок труда, занятость, доходы: проблемы и тенденции развития» (г. Орел, 2008 г.); «Общество в эпоху перемен: формирование новых социально-экономических отношений (г. Саратов, 2009 г.); «Актуальные вопросы экономических наук» (г. Новосибирск, 2009-2012 гг.); «Актуальные проблемы региональной экономики и образования» (г. Орел, 2013 г.).

Результаты диссертационного исследования внедрены в деятельность ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет» факультет «Экономики и управления».

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 18 научных работ общим объемом 5,15 п.л., в том числе 6 статей в изданиях, рекомендованных ВАК России.

**Структура и объем диссертационной работы.** Структура диссертации включает введение, три главы, заключение, список использованных источников, содержащий 168 наименований, 10 рисунков, 25 таблиц и 10 приложений. Общий объем работы составляет 223 страницы.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К КАЧЕСТВУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

## 1.1 Человеческий капитал как основной фактор развития в условиях постиндустриальной экономики

Основной целью проводимых в современном обществе реформ является формирование новых экономических отношений, основанных на горизонтальных и вертикальных связях между экономическими субъектами. В таких условиях большая роль отводится качественным характеристикам знаний, умений, навыков, способностей и других параметров, объединяющихся в категории человеческого капитала экономических субъектов. На основе их взаимодействия происходит формирование новых трудовых отношений, реализуемых посредством рынка труда.

Постиндустриальное общество характеризуется преобладанием инновационного сектора экономики, доминированием высокотехнологичных производств, предъявляющих высокие требования к качеству человеческого капитала работников, а также способностью оказывать высококачественные технологические и инновационные услуги на основе развитой конкуренции во всех сферах и видах экономической деятельности. За счет развития инновационной промышленности происходит насыщение все возрастающих потребностей экономических субъектов (индивидов, предприятий и государства), сопровождающееся постепенным переходом от интенсивного экономического роста к инновационному, на основе не только расширения внедрений инноваций в производство, но и возвышения требований к качеству человеческого капитала.

Главной движущей силой развития постиндустриальной экономики являются научные разработки, составляющие основу пополнения баз знаний и обеспечения конкурентоспособности страны на мировой арене на основе

расширения инновационной деятельности. В свете этого наиболее ценными качествами человеческого капитала становятся профессионализм и способность к обучению, креативность и деловая активность.

Формирование теорий человеческого капитала и постиндустриальной экономики по времени совпадают, обе они возникли в 70-х годах XIX века. Их одновременное возникновение обусловлено тем, что теория постиндустриальной экономики предъявляет большие требования к человеку и условиям производственного процесса, а теория человеческого капитала объясняет, почему инвестиции в человека как потенциального работника выгодны как обществу, так и предпринимателю, а не только самому человеку.

Автором теории постиндустриальной экономики является американский экономист Д. Белл. Он определял постиндустриальное общество как «аналитическую конструкцию, а не картину специфического или конкретного общества»<sup>1</sup>. В своей работе «Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования», написанной в 1973 г., он отмечал, что «постиндустриальное общество является идеальным типом, построением, составленным на основе различных изменений в обществе». Изучение постулатов постиндустриального общества, заложенных Д. Беллом, позволяет выявить основные оси развития социальной организации и стратификации в развитом обществе:

1) переход от простого товарного производства к производству услуг и производству в высокотехнологичном секторе экономики;

2) изменение структуры занятости: наибольший спрос предъявляется на услуги квалифицированного труда, новые знания и креативные способности профессионалов и специалистов;

3) возрастание роли теоретических знаний, способных быть воплощенными в реальном секторе экономики и являющихся основой инноваций;

---

<sup>1</sup> Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting / D. Bell. – N.Y.: Basic Books, 1973.

- 4) доминирование высоких технологий в структуре производства;
- 5) повышение интеллектуалоемкости производства.

Немаловажное значение для развития идей постиндустриальной экономики имеют и труды Л.Абалкина<sup>2</sup>, Дж.Гэлбрейта<sup>3</sup>, В.Иноземцева<sup>4</sup>, М.Бубнова<sup>5</sup>, М.Кастельса<sup>6</sup>, Д.Львова<sup>7</sup>, О. Тоффлера<sup>8</sup> и других. В их работах заложены основы знания о новом способе восприятия экономической действительности, заключающемся в доминировании социальных отношений и информатизации общества, новой парадигме экономического развития общественных отношений. Согласно им, изменения, происходящие в экономическом развитии, сопровождались не только технологической модернизацией производства, но и повышением требований к работникам ввиду усложнения их трудовых функций. Все большее значение стали приобретать знания и навыки, опыт и способности, физические, нравственные, творческие качества человека, т.е. его человеческий капитал.

Ценность вышеуказанных характеристик особо важна для повышения устойчивости предприятий в конкурентной борьбе. Следовательно, в постиндустриальном обществе большое значение имеют знания работников и их качество. Эта позиция раскрывается в трудах Д. Андриссена<sup>9</sup>, А.Брайана<sup>10</sup>, В. Колесова<sup>11</sup>, Э. Брукинга<sup>12</sup>, Б. Мильнера<sup>13</sup>, Л.Эдвинссона<sup>14</sup> и других.

<sup>2</sup>Хозяйственный механизм общественных формаций. Избранное / Светлой памяти выдающегося ученого-экономиста, мудрого учителя и светлого человека – Леонида Ивановича Абалкина – посвящается / Под ред. В.И. Оноприенко // Научный электронный архив. – URL: <http://econf.rae.ru/article/6041>

<sup>3</sup> Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество пер. с англ. Розовский Л., Кочеврин Ю., Лихачев Б. / М.: Прогресс, 1969, 480с.

<sup>4</sup> Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире – М.: «Academia»-«Наука», 1998.

<sup>5</sup> Бубнова М.И. Базовые теоретические и методологические подходы к сущности и содержанию человеческого капитала в экономике постиндустриального общества // Вестник ТГУ. – 2009. - №5 (73). – С.82.

<sup>6</sup> Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. - М.: ГУ ВШЭ, 2000.— 608 с.

<sup>7</sup> Львов Д. С. Эффективное управление техническим развитием - М.: Экономика, 1990,

<sup>8</sup> Тоффлер О. Третья волна – М. ООО «Фирма «Издательство АСТ»,1999, 784с.

<sup>9</sup> Андриссен Д. Невесомое богатство / Д. Андриссен, Р. Тиссен. – М. Бизнес-Олимп, 2004. – С. 146.

<sup>10</sup> Брайан, А. Растущая прибыльность и новый мир бизнеса : Сб. «Управление высокотехнологичным бизнесом», Сер. Книг «Классика Harvard Business Review» – М.: Альпина Бизнес Букс. – 2007. – С. 172.

<sup>11</sup> Экономика знаний : коллективная монография / Отв. ред. проф. В.П. Колесов. – М.: ИНФРА-М, 2008. – С.

Очевидно, что идея формирования и развития постиндустриального общества базируется на приоритете человеческого капитала индивидов, следовательно, поступательное развитие такого общества возможно только при признании человеческого капитала как главного стратегического ресурса роста национальной экономики.

Возрастающая роль человеческого капитала в определении направления экономического развития страны охарактеризована в трудах многих российских и зарубежных ученых.

Методологические основы и основные направления развития теории человеческого капитала были разработаны на рубеже XIX-XX веков и связаны с именами ученых Г. Беккера, У. Боуэна, Э. Денисона, Ф. Листа, Дж. Мак-Кулоха, Т. Мальтуса, Дж. С. Милль, Дж. Минцер, В. Рошера, Ж. Сэйя, Т. Шульца, Дж. Уолш, Л. Туроу и многих других. Они пытались оценить стоимость человеческого капитала в денежном выражении и использовать это на практике, признавая важность накопления и совершенствования человеческих способностей. Так Ж. Сей относил данный вид накопления к накоплению капитала<sup>15</sup>. В то же время Т. Мальтус придерживался мнения, что невозможно оценить и просчитать, как увеличиваются или уменьшаются человеческие способности<sup>16</sup>.

Основная масса ученых-экономистов того периода, и в первую очередь Ф. Лист, Дж. Милль, В. Рошер, Дж. Уолш, придерживались того мнения, что образование и квалификация работника, а также приобретенные и унаследованные им способности к труду являются капиталом. В частности, Дж. Милля отмечал: «Само человеческое существо не является капиталом. Человек служит целью, ради которой существует богатство. Но его приобретенные способности, выступающие только как средство и

---

<sup>12</sup> Брукинг Э. Интеллектуальный капитал - М., 2001.

<sup>13</sup> Мильнер Б.З. Экономика знаний. – М.: ИНФРА-М, 2008. – С.29.

<sup>14</sup> Эдвинсон Л. Корпоративная долгота. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С.97.

<sup>15</sup> Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы – М.: Наука, 1975. –С.20

<sup>16</sup> Эггертсон Т. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. С.408



реализующиеся только посредством труда, с полным основанием можно отнести к категории капитала»<sup>17</sup>.

Другая группа ученых этого периода все же объявляла капиталом именно самого человека, а не его способности и отмечала важность инвестиций в человеческий капитал. Подтверждение этого факта находит отражение в работах Дж. Мак-Кулоха, который пишет: «Между обычным и человеческим капиталом существует тесное сходство»<sup>18</sup>.

Несмотря на разность точек зрения, сторонники этих двух подходов объединились в том, что человека с его врожденными и приобретенными способностями следует рассматривать как капитал.

Однако возникновение теории человеческого капитала как целостной концепции связано с именами Г. Беккера и Т. Шульца, ставшими авторами теории человеческого капитала. Главной идеей Г. Беккера явилось доказательство целесообразности вложений в расширение человеческого капитала<sup>19</sup>. Т. Шульц в своих работах отмечал, что «работники становятся капиталистами не от размывания собственности на корпоративные активы, а от приобретения знаний и навыков, имеющих экономическую стоимость»<sup>20</sup>.

Обобщение исследований в области человеческого капитала было отражено в работе Л. Туроу «Будущее капитализма». В качестве исходного понятия он дает следующее определение человеческому капиталу «...способность людей производить предметы и услуги»<sup>21</sup>. Заслуга Л. Туроу состоит в том, что он отмечает необходимость разграничения человеческих способностей как капитального блага от физических свойств машин.

У. Боуэн писал: «Человеческий капитал состоит из приобретенных знаний и навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие

<sup>17</sup> Дмитриевская Н.А. Инвестиции в человеческий капитал на микроэкономическом уровне: Дис. ... к-та экон. наук. 08.00.01 - М.: Московский экономико-статистический институт, 1996 С. 12

<sup>18</sup> Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы – М.: Наука, 1975. –С.21

<sup>19</sup> Becker, G.S. The Family and the State / G.S. Becker, K.M. Murphu // Journal of Law and Economics. – 1998. – Vol.31. – N1. – P.1-18.

<sup>20</sup> Schultz T. Investment in Human Capital. N.Y., 1971.

<sup>21</sup> Thurow L. Investment in Human Capital // Belmont, 1970 p. 44.

существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг»<sup>22</sup>.

Э. Денисон является автором классификации факторов экономического роста, включающей 23 фактора<sup>23</sup>. В их составе 4 фактора отнесены к труду, столько же к капиталу, один – к земле (фактор «земля»), а остальные факторы показывают вклад научно-технического прогресса в развитие экономики страны. Автор отмечает, что определяющей в экономическом росте является не столько количественная его составляющая, сколько качественная. Исходя из классификации Э. Денисона, очевидно, что на первое место выходит качество рабочей силы.

Лейтмотивом трудов Дж. Минцера являлась оценка объема и эффективности инвестиций в общую подготовку на производстве, т.е. развитие специфических качеств человеческого капитала работников<sup>24</sup>. Автор отмечает непосредственное воздействие человеческого капитала на темпы технологических изменений в производстве, подчеркивая, что смещение объемов капитала в сторону человеческого происходит в тех отраслях, где более интенсивно развиваются технологии.

Среди российских авторов, исследовавших человеческий капитал и его воздействие на экономический рост и развитие страны, можно отметить А.Н. Добрынина, С.А. Дятлова, И.В. Ильинского, М.С. Климов, В.Н. Костюка, М.М. Критского, Ю.А. Корчагина, С.А. Курганского, Т.Г. Мясоедовой, Л.Г. Симкиной, В.Т. Смирнова, Е.Д. Цырёнова и других.

Одним из первых российских ученых, осуществившим качественное исследование категории человеческого капитала и попытавшимся создать целостную концепцию со своим категориальным аппаратом в 90-е годы XX, века стал М. М. Критский. В своей работе «Человеческий капитал» он характеризует данное экономическое понятие как «основное

<sup>22</sup> Bowen, H.R. *Investment in Learning* / H.R. Bowen. – San Francisco: Jossey-Bass, 1978. – P. 362.

<sup>23</sup> Denison, E. *Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's*. – Brookings: Brookings Institution Press, 1979. - 212 p.

<sup>24</sup> Mincer J. *Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market* / J. Mincer. - Cambridge, 1989. – p.2.

производственное отношение современного общества в его субстанциональных и формальных модификациях, в превращенных формах»<sup>25</sup>. Он рассматривает субстанциональные превращения человеческого капитала на основе «обогащения человеческой жизнедеятельности» и «экономии времени труда индивидов». Ученый уделяет особое внимание социально-экономическому содержанию категории «человеческий капитал», отмечая, во-первых, определяющую роль науки и образования в современном производстве, которые превращают материально-вещественный капитал в одну из форм проявления интеллектуального капитала. Во-вторых, замечает, что единственно законная и обществом признаваемая монополия есть монополия на интеллектуальную собственность, на исключительное авторское право. В-третьих, он отказался от трактовки собственности только как имущественного отношения и расширения прав интеллектуальной собственности на нематериальные активы<sup>26</sup>. Позиции М.М. Критского получают дальнейшее развитие в работах И.В. Ильинского и Л.Г. Симкиной.<sup>27</sup>

Исследуя социально-экономические процессы в обществе, В.Н. Костюк разрабатывает свою концепцию, где человеческий капитал определяет как индивидуальную способность человека, позволяющую ему успешно действовать в условиях неопределенности<sup>28</sup>. Т.е. в составе человеческого капитала он выделяет рациональную и интуитивную составляющие.

Занимаясь анализом интеллектуальных ресурсов организации, С.М. Климов определяет человеческий капитал как «совокупность человеческих способностей, дающую возможность их носителю получать доход»<sup>29</sup>. Это определение позволяет провести параллель человеческого капитала с другими формами капитала, используемых в общественном производстве.

<sup>25</sup> Критский, М.М. Человеческий капитал. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1991. –С. 5.

<sup>26</sup> Критский, М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – с.101. (117с.)

<sup>27</sup> Симкина, Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л.Г. Симкина. - СПб.: СПбГИЭА, 2000. - 152 с.

<sup>28</sup> Костюк, В.И. Теория эволюции и социоэкономические процессы Текст. / В.И. Костюк. —М.: Едиториал УРСС, 2004. – С. 126

<sup>29</sup> Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – С. 41

Данный вид капитала, по мнению С.М. Климова, формируется на основе врожденных качеств человека, через целевые инвестиции в его развитие.

Как совокупность природных способностей, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, общей культуры, которая включает знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения, нравственные ценности определяет человеческий капитал Т.Г. Мясоедова<sup>30</sup>.

Особый вклад в развитии теории человеческого капитала внесли российские ученые А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов и Е.Д. Цырёнова, которые смогли определить социально-экономическую форму человеческого капитала и его качественную характеристику. Данную категорию экономической науки они характеризуют как «форму проявления производственных сил человека в рыночной экономике..., адекватную форму организации производственных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства»<sup>31</sup>.

В дальнейшем С.А. Дятлов рассматривал человеческий капитал как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека»<sup>32</sup>. Главным критерием экономического роста он считал образование, т.к. оно делает более продуктивным труд каждого отдельного человека<sup>33</sup>. Он отмечает следующую зависимость: чем выше образовательно-

---

<sup>30</sup> Т.Г. Мясоедова Инновационные механизмы развития человеческих ресурсов Дис. ... д-ра экон. наук.08.00.05 - М.: Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования, 2006 - С. 18

<sup>31</sup> Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цырёнова Е.Д Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – С. 27

<sup>32</sup> Дятлов, С.А. Теория человеческого капитала : учебное пособие / С.А. Дятлов. – СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – С. 26.

<sup>33</sup> Дятлов, С.А. Теория человеческого капитала : учебное пособие / С.А. Дятлов. – СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1996. –С. 46.

квалификационный уровень работников, тем выше темп экономического роста.

А.Н. Дятлов предлагает выделять следующие основные элементы индивидуального человеческого капитала:

а) знания, представляющие собой целесообразную форму информации, используемую в экономической деятельности, что позволяет повысить ее эффективность;

б) способности – умение успешно осуществлять формирование и накопление знаний. Различают уровни развития способностей: отсутствие способностей, частичные способности, средние способности, гений;

в) опыт или навыки действия, мастерство выполнения конкретных трудовых операций длительное время;

г) культура - принципы и стереотипы поведения в рамках существующих в обществе знаний, правил, традиций, морали;

д) мотивация – направленность деятельности, ее интенсивность, удовлетворенность процессом и результатами<sup>34</sup>.

Долговременную связь между экономическим ростом и развитием человека отмечает и С.А. Курганский. В своей работе «Теория формирования и использования человеческого капитала» он подчеркивает роль производительных сил и способностей человека, что является основой теории устойчивого развития экономики страны<sup>35</sup>.

В работах В.Т. Смирнова человеческий капитал охарактеризован как накопленный запас здоровья, знаний, умений, способностей, используемых в производственной деятельности по созданию продукции и услуг, увеличивая доходы человека, предприятия, общества<sup>36</sup>. В зависимости от величины конкретного вида человеческого капитала формируются эффекты для

<sup>34</sup>Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – С. 37.

<sup>35</sup>Курганский С.А. Теория формирования и использования человеческого капитала. - Иркутск: БГУЭП, 2004. – с.5.

<sup>36</sup>Смирнов, В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников. В.И. Романчин, И.В. Скоблякова. Ч.1 – М.: Машиностроение-1, 2005. – С.99.

индивида, предприятия, государства, выражающиеся в приросте экономических благ и повышении конкурентоспособности в рыночных условиях.

По нашему мнению, выработанный учеными подход к рассмотрению человеческого капитала как к целостной системе, включающей запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций и культуры, целесообразно используемый в процессе труда с целью роста его производительности и доходов, позволяет выделить системообразующие компоненты данной категории, а, соответственно, и решить поставленные в работе задачи.

Такая содержательная трактовка человеческого капитала позволяет выделить основные его компоненты, наиболее полно отражающие качественную его сторону: здоровье, нравственность, творчество, активность и организованность, образование и профессионализм (рисунок 1).



Рисунок 1 – Компоненты качественной составляющей человеческого капитала<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Составлено автором

По уставу Всемирной организации здравоохранения здоровье определяется как состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов<sup>38</sup>. Следовательно, основными характеристиками данного компонента, определяющего качество человеческого капитала являются: уровень заболеваемости работников, количество пропусков из-за болезней, трудоспособность, уровень травматизма и профессиональных заболеваний, стрессоустойчивость работника, состояние нервной системы, физические данные работника, психологическое удовлетворение своей деятельностью и качеством жизни. Уровень здоровья в обществе во многом определяется качеством услуг системы здравоохранения и охраны труда.

Ухудшение состояния здоровья, повышение уровня заболеваемости, инвалидность выражаются в нетрудоспособности работника и лишают его возможности осуществления трудовой деятельности, удовлетворять свои интересы и снижают качество человеческого капитала, так как в современных условиях работодателю нужны стрессоустойчивые, с отсутствием вредных привычек, с устойчивой нервной системой работники.

Отношение к окружающим, уровень культуры индивида, отзывчивость, тактичность, соблюдение установленных в обществе и коллективе общеустановленных принципов поведения и т.д., может быть охарактеризовано таким компонентом человеческого капитала как нравственность. Впервые значение нравственности индивидов для экономики страны было отмечено в работах классиков экономической мысли. Так У. Петти отмечал «...нет идеи более опасной, нежели неверие в бессмертие души, поскольку она превращает человека в животное; она лишает его совести и страха перед совершением какого угодно злого дела, если он только может избежать наказания со стороны человеческих

---

<sup>38</sup> Устав Всемирной организации здравоохранения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/RU/constitution-ru.pdf>. С.1.

законов...»<sup>39</sup>. Свидетельством взаимосвязи нравственных и экономических проблем является и тот факт, что А. Смит, начинавший свою деятельность как профессор нравственной философии, сформулировал свою главную идею о «невидимой руке» не в своем основном труде «Богатство народов», а в первой работе «Теория нравственных чувств»<sup>40</sup>. В дальнейшем понятия нравственности и богатства рассматривались в работах других экономистов, это и Дж. Кейнс<sup>41</sup>, и М. Вебер<sup>42</sup>. В России это были труды Н.А. Бердяева и П.А. Столыпина, где они отмечали негативное влияние общинной психологии на экономическое и социальное положение России<sup>43</sup>.

Нравственность индивида может быть охарактеризована такими показателями, как взаимоотношения между членами коллектива, наличие или отсутствие вредных привычек, моральные ценности индивида, количество конфликтов и нарушений трудовой дисциплины, уровень преступности в обществе, отношение к социально уязвимым членам общества (детям, инвалидам, пенсионерам), социальная напряженность в обществе.

В условиях постиндустриальной экономики творческая деятельность становится решающим фактором развития экономики. В последнее время неуклонно растет численность, лиц занятых умственным трудом. Так в США на долю лиц, занятых данным видом трудовой деятельности в 1950 году приходилось 36% от занятого населения, а в 1990 году уже 60%<sup>44</sup>.

Творческие способности работников позволяют увеличить объем выпускаемой продукции и интенсивность труда при существенном снижении затрат рабочего времени. Это происходит за счет принятия нестандартных решений, креативного подхода в организации трудового процесса. Еще

<sup>39</sup>У. Петти Экономические и статистические работы. Государственное социально-экономическое издательство: М. 1940. – С.57.

<sup>40</sup> Bonar, J. The Theory of Moral Sentiments by Adam Smith, Journal of Philosophical Studies, vol. 1, 1926, pp. 333–353.

<sup>41</sup> Дж. Кейнс Общая теория занятости, процента и денег - М.: Гелиос АРВ, 1999. - 352 с

<sup>42</sup> М. Вебер Избранное: Образ общества. – М.: Юрист, 1994. - 704 с.

<sup>43</sup> В.В.Казарезов Справедливость. Миф? Реальность? М.: Турбопринт, 1997. – 310с.

<sup>44</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда – М.: Норма, 2009. – С.113



одним важным свойством творческого потенциала работника является его неисчерпаемость, т.е. на смену одних творческих идей приходят другие. В результате наиболее высокие результаты в экономическом развитии и повышении качества жизни имеют те страны, которые создают благоприятные условия для реализации творческих способностей своих граждан. Данный компонент человеческого капитала может быть охарактеризован такими показателями как количеством изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий и т.д.

Творческий потенциал индивида определяет его способность к генерации новых идей, для реализации этого потенциала необходим определенный уровень активности и организованности. В современной экономической литературе эти компоненты человеческого капитала трактуются как предприимчивость, которая становится особым видом экономического ресурса<sup>45</sup>. Активность заставляет индивида действовать, достигать своей цели, реализовать свои способности. Все эти действия должны быть рациональными, направленными на какой-то конечный положительный результат, чему способствует организованность индивида. Данный компонент человеческого капитала можно охарактеризовать количеством рационализаторских предложений, новых изделий, созданием нового бизнеса, доходами, получаемыми от авторских прав, аккуратностью, рациональностью, целеустремленностью, обязательностью, выражаться в эффективном сотрудничестве в коллективе, а в целом для экономики, темпом технического прогресса. Последние два компонента тесно связаны друг с другом, так как без отсутствия активности и организованности индивида ни одна творческая идея не может быть доведена до конца и реализована на практике. В то же время активность и организованность толкают индивида к достижению поставленной цели, к реализации творческих идей.

---

<sup>45</sup> Панышин И.В. Предпринимательский ресурс как элемент регионального механизма ресурсозамещения // Российское предпринимательство. – 2008. - №7. – С.24.

Следующим компонентом человеческого капитала, характеризующим его качество, является образование, под которым понимается процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений и навыков. Еще А. Маршал отмечал, что затраты на образование являются наилучшим помещением капитала как для семьи, так и для общества<sup>46</sup>. Во многих странах публикуются расчеты, свидетельствующие, что затраты на обучение окупаются быстрее, чем на оборудование. Так исследования, проведенные в 3200 американских компаниях Р. Земски и С. Шамаколе (Университет штата Пенсильвания), показали, что 10%-е увеличение расходов на тренинг работников дает прирост производительности труда 8,5% в то время, как такое же увеличение капиталовложений дает прирост производительности только 3,8%<sup>47</sup>. Образование может быть охарактеризовано такими показателями как знания, количество лет обучения в школе, СУЗе или ВУЗе, доля специалистов с разным уровнем образования в общей численности работников, затраты на обучение и т.д.

И наконец, профессионализм также является неотъемлемой характеристикой качества человеческого капитала работников и подразумевает под собой высокое мастерство, глубокое овладение профессией, качественное, профессиональное исполнение. Во всех развитых странах доля квалифицированного труда неуклонно растет. Увеличиваются затраты как предприятий, так и государства на повышение квалификации и профессиональную подготовку. Очевидно, что недостаток квалифицированных кадров тормозит НТП и рост экономики. Важными характеристиками данного компонента являются умение, мастерство, уровень квалификации, качество выпускаемой продукции, опыт работы и т.п.

Таким образом, человеческий капитал является основным фактором развития постиндустриального общества и представляет собой целостную

---

<sup>46</sup> Маршал А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993.

<sup>47</sup> Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий. // Управление персоналом. – 2009. - №3. – С. 35

систему, включающую такие компоненты, как здоровье, образование, профессионализм, творчество, активность и организованность, и нравственность, которые целесообразно используются в процессе осуществления трудовой деятельности с целью роста производительности труда и доходов индивидов.

Развитие постиндустриального общества происходит, главным образом, на основе качественного и количественного прироста вовлекаемого в процесс экономического кругооборота человеческого капитала. При этом основными инструментами в постиндустриальном обществе являются инвестиции в человеческий капитал, его качество (в том числе и качество жизни индивидов), а также формируемая на этой основе инновационная направленность экономического развития страны (рисунок 2).



Рисунок 2 – Инструменты развития постиндустриального общества<sup>48</sup>

Приоритет человеческого капитала в развитии постиндустриального общества очевиден. Более того, можно выделить ряд существенных характеристик постиндустриального общества в связи со значительным влиянием на него человеческого капитала:

1) человеческий капитал выступает главным производственным ресурсом, следовательно, его качество является определяющим фактором роста экономики;

2) качество человеческого капитала является результатом сложного процесса формирования и накопления данного вида капитала, что в свою

<sup>48</sup> Составлено автором

очередь определяет качество и инновационность производимой с его помощью продукции;

3) человеческий капитал является активом в производственных отношениях, т.к. непосредственно участвует в процессе производства;

4) в условиях информатизации общества человеческий капитал является объектом инфокоммуникационных взаимодействий, определяя эффективность обработки информации и превращения ее в экономический ресурс.

В то же время для обеспечения постиндустриального развития страны особое значение имеет не только качественное формирование и накопление человеческого капитала, но и его эффективное использование.

Российский ученый-экономист Ю.А. Корчагин исследовал зависимость между уровнем развития человеческого капитала и развитием экономики в рамках различных технологических укладов (рисунок 3). По мнению автора, постиндустриальное общество начинает формироваться на этапе третьей научно-технической революции.

Обретение человеческим капиталом масштабов, позволяющих модернизировать экономические процессы и явления, является результатом изменений, происходящих в постиндустриальном обществе:

- во-первых, в таком обществе достигается наиболее полное удовлетворение потребностей всех хозяйствующих субъектов;

- во-вторых, доминирующей является непроизводственная сфера, в связи с чем акценты смещаются в сторону развития нового знания и формирование творческой личности как его генератора;

- в-третьих, главной производительной силой становятся знания, способные обеспечить инновационный прирост примененного капитала.

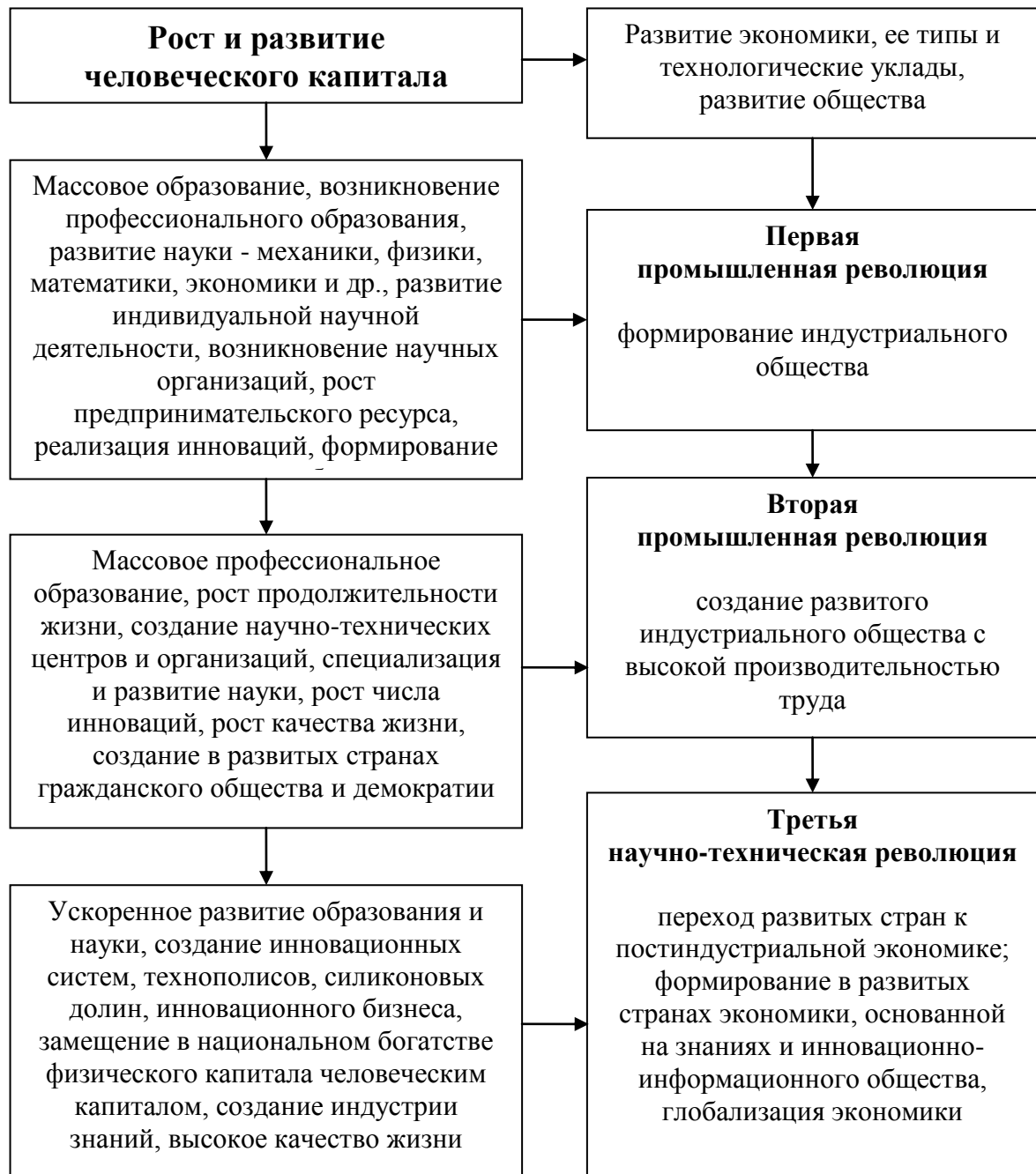


Рисунок 3 – Человеческий капитал как интенсивный фактор и двигатель научно-технического развития и смены технологических укладов экономики<sup>49</sup>

В условиях становления нового общества основными факторами экономического развития становятся:

- здоровье индивидов (выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням и т.п.);

<sup>49</sup> Корчагин, Ю. Циклы развития человеческого капитала как драйверы инновационных волн / Ю.Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2010

- невоспроизводимость и уникальность знаний как залог творческого развития;
- деловая активность как инструмент повышения качества жизни;
- смещение приоритетов в личностном развитии от выполнения трудовых функций к определению жизненных целей как миссии профессионального развития;
- высокий уровень базового образования, наличие специфических знаний и навыков, позволяющих получать дополнительный доход на человеческий капитал;
- повышение требований к квалификации работников всех категорий;
- обладание информацией и знаниями во многих областях деятельности;
- ценностные ориентиры, приверженность общественным традициям и обычаям.

В частности, высокий уровень производительных сил ведет к стремительному развитию сферы услуг и ускоренной информатизации экономики<sup>50</sup>. Это требует от носителей человеческого капитала высочайшей квалификации, а его развитие становится необходимым с точки зрения общественного прогресса.

Кроме того, накопленный человеческий капитал в настоящее время определяет социальный статус индивида, его личностный потенциал, а жизненные цели выходят на первый план в иерархии мотивов и стимулов деловой активности работника.

Изменение роли человеческого капитала позволяет сформировать принципиально новый тип экономического роста, основанный на вкладе человеческого капитала в конечные результаты инновационного развития общества. Наиболее креативной и подверженной таким инновационным

---

<sup>50</sup> Гнатюк С.Н. Постиндустриальная экономика и проблемы образования / С.Н. Гнатюк, А.А. Антипова, Н.Н. Хмельницкая // Бюллетень научных работ Брянского филиала МИИТ. – 2013. – 2013. - №1 (3). – С.94.

изменениям становится сфера услуг, что и обеспечивает ее доминирование в структуре общественного производства.

Следующее изменение роли человеческого капитала в современной экономике связано с необходимостью обладать информацией и знаниями во многих областях деятельности. Это становится важнейшим условием повышения эффективности производства и создания приращенного богатства как источника неравенства в доходах.

Нельзя не отметить и такие характеристики человеческого капитала, как невозпроизводимость и уникальность, что обуславливает ценность создаваемого с помощью него продукта. Ввиду того, что конкурентоспособность экономики сегодня определяется степенью ее технологизации, работники, обладающие уникальными знаниями, становятся «двигателями» научно-технического прогресса.

Возможности повышения качества жизни населения за счет увеличения активности работников в ходе создания новых инновационных услуг практически безграничны ввиду формирования все новых потребностей.

Итогом вышеизложенного является утверждение, что человеческий капитал является основным фактором развития в условиях постиндустриальной экономики. Это обусловлено усложнением производственных процессов, возрастанием потребностей человека, расширением требований к оздоровлению работников, повышением ответственности производителей перед наемными работниками и обществом, что ведет к развитию новых форм общественных отношений и изменению требований к качеству человеческого капитала работников предприятий и организаций. В сложившихся условиях качество человеческого капитала определяет возможности общества к дальнейшему развитию на основе совершенствования образовательных процессов, что позволит увеличить долю человеческого капитала в структуре национального богатства за счет интенсивных факторов его прироста в интересах инновационного развития общества.

## 1.2 Изменение требований к качеству человеческого капитала работников организаций в условиях постиндустриальной экономики

В условиях постиндустриальной экономики существенно меняются требования к человеческому капиталу во всех секторах экономики, что находит свое отражение в научной литературе, где выявляются причины воздействия на изменения требований к работнику. В наиболее общем виде воздействие НТП на требования к человеческому капиталу работников организации и системе рабочих мест представлены в трудах Р.П. Колосова<sup>51</sup> и включает следующие направления:

- увеличение значимости информационного труда;
- замещение труда капиталом;
- изменение типа контроля над трудовыми ресурсами;
- возникновение новых профессий;
- ускорение морального износа человеческого капитала;
- повышение требований к квалификации;
- совершенствование системы охраны труда;
- внедрение системы управления качеством;
- реинжиниринг трудовых процессов.

Все выше перечисленные направления оказывают воздействие на требования к образованию, квалификации, здоровью, а значит и человеческий капитал работников организации.

Деятельность, связанную с воспроизводством информационных ресурсов и их эксплуатацией, С. Фабричный определяет как информационный труд<sup>52</sup>: Конечный продукт информационного труда представляет собой упорядочивание исходной информации, являющейся предметом труда, ее дальнейшей переработки, преобразование и

---

<sup>51</sup> Колосов Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданник М.В. Экономика персонала – М.: ИНФРА-М, 2009.- С.194-204

<sup>52</sup> Фабричный С. .А. Информационный труд (Теория, методология и эффективность) : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 : Воронеж, 2000 325 с. РГБ ОД, 71:01-8/88-8



сопровождение ее до потребителя с помощью оказания информационных услуг<sup>53</sup>. Это требует формирование новых знаний и навыков, т.е. человеческого капитала, необходимого для создания и обмена информацией как продуктом труда, творческой составляющей в процессе осуществления трудовой деятельности.

Внедрение новых информационно-телекоммуникационных технологий ведет к замещению труда капиталом, в результате чего возникает необходимость в новых знаниях и высоком уровне квалификации работников, т.е. человеческого капитала нового качества.

Впервые идея о влиянии научно-технического прогресса на осуществление контроля за процессом и результатами трудовой деятельности выдвинул в своей работе С. Снелл<sup>54</sup>. На основе своих исследований он определил, что чем сложнее технологический процесс, тем сложнее контролировать результаты деятельности и поведение работников в процессе трудовой деятельности, что приводит к постепенному замещению поведенческого и выходного контроля входным. Т.е. работодатель способен контролировать человеческий капитал работников только перед началом трудового процесса, что требует от работника постоянно совершенствовать свой человеческий капитал путем повышения уровня квалификации, формированием новых знаний, умений и навыков.

Возникновение новых профессий приводит к переквалификации работников, а в некоторых случаях и смене специальности. Специалисты отмечают, что в условиях информационной экономики работнику необходимо сменить специальность в среднем 4-5 раза за весь период трудовой деятельности и тратить не менее 8 часов в неделю для повышения уровня квалификации<sup>55</sup>. Об изменении требований к человеческому капиталу

<sup>53</sup> Карпаченко А.А. Социальная сеть работников образования \ \ Производство информационного продукта [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nsportal.ru/npo-spo/ekonomika-i-upravlenie/library/23-proizvodstvo-informatsionnogo-produkta>

<sup>54</sup> Snell S. Control Theory in Strategic Human Resource Management: the Mediating Effect of Administrative Information.// Academy of Management Journal, №65, 1992, P.292-327.

<sup>55</sup> Малыхин М. Меняют профессию [Электронный ресурс] Режим доступа: Эксперт <http://www.hrexpert.ru/news/2009/03/02/menyayut-professiyu/>

работников свидетельствуют постоянно вносимые изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Постоянное устаревание имеющихся у работника знаний в области его профессиональной деятельности в связи с научно-техническим прогрессом требует постоянного повышения квалификации, переобучения, овладение новыми навыками, что, безусловно, приводит к изменению требований к человеческому капиталу работников. Специалисты отмечают, что на момент окончания высшего учебного заведения выпускник отстает от реальных условий трудовой жизни на 5-6 лет, а через 10-12 лет работы по специальности базовые знания устаревают на 50%<sup>56</sup>.

Автоматизация рабочих мест приводит к сокращению работников с низким уровнем квалификации, снижению спроса на их труд. Работники вынуждены повышать свою квалификацию, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда. В результате повышается общий уровень квалификации работников, т.е. происходит изменение человеческого капитала работников, возникающее в результате повышения требований к нему со стороны работодателей.

Современные технологии позволяют минимизировать воздействие на работника вредных и опасных производственных факторов. В тоже время они способны создать новые, но менее заметные опасности, что изменяет требования работодателей к состоянию здоровья работников, позволяет вовлекать в производственный процесс лиц с ограниченными возможностями. Однако ускорение «ритма жизни» выдвигает новые опасности для здоровья работников – стресс, поэтому одним из важных требований к человеческому капиталу работников становится стрессоустойчивость.

---

<sup>56</sup> Рощин, С. Ю., Слесарева, А. А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда: препринт WP15/2012/ Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – С.12.

Внедрение системы управления качеством, направленное на постоянное совершенствование как результатов, так и самого процесса трудовой деятельности, внедрение новых стандартов производств, что непременно ведет к необходимости формирования новых навыков и знаний у работников, и его вовлеченность в инновационный процесс, что сказывается на изменении требований к человеческому капиталу всех секторов экономики.

В отношении трудового процесса реинжиниринг может быть определен как переосмысление и перепроектирование процессов трудовой деятельности с целью достижения максимальной производительности труда и минимизации экономических потерь от неэффективного использования человеческого капитала работников<sup>57</sup>. Как правило, он приводит к сокращению рабочих мест, а характеристикой сохранных становится повышенные требования к квалификации работников, увеличение уровня ответственности, следовательно, происходит повышение требований к человеческому капиталу работников со стороны работодателей.

Таким образом, постиндустриальная экономика влечет изменения в производственной сфере, которые оказывают непосредственное воздействие и на трудовые отношения. Это требует от работников новых знаний, умений и навыков, меняются требования к здоровью работников, повышается интеллектуальная и творческая составляющие трудового процесса, следовательно, меняются требования и к человеческому капиталу работников.

В целом, говоря о человеческом капитале, необходимо понимать, что с точки зрения развития каждого этапа общества к работникам предъявляются определенные требования и, следовательно, их выполнение позволяет охарактеризовать работника с качественной стороны, что позволяет в рамках

---

<sup>57</sup> Котлер Ф., Бергер Р., Бикхофф Н. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы. (пер. с англ. И. Матвеева) — М.: Альпина Паблишер, 2012. — С.45.

конкретной теории перейти к пониманию и созданию системы требований к качеству человеческого капитала.

В энциклопедической литературе обнаруживается множество определений качества. Качество как семантическая категория подразумевает характеристику объектов, проявляющуюся в совокупности их свойств. Общеэнциклопедический словарь экономики и права трактует качество как совокупность свойств продукции, обуславливающих ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с ее назначением<sup>58</sup>. В словаре по менеджменту приведено определение качества как степени, с которой совокупность собственных характеристик выполняет требования<sup>59</sup>. Понятие качества сегодня выходит на первый план во всех процессах организации общественной жизнедеятельности. В свете этого человеческий капитал не является исключением, поэтому мы с уверенностью можем говорить о приоритете качества человеческого капитала в определении дальнейшего вектора экономического развития.

Сегодня существует всеобщая тенденция управления качеством: разрабатываются стандарты качества, на предприятиях формируются системы менеджмента качества. В рамках такой тенденции должны рассматриваться и вопросы качества человеческого капитала работников предприятия.

В системе менеджмента качества качество работников определяется как динамичная социально-экономическая категория, присущая любому объекту, охватывающая совокупность свойств (характеристик) данного объекта, обуславливающих его способность удовлетворять имеющиеся и ожидаемые потребности, складывающиеся под влиянием технологических,

---

<sup>58</sup> Общеэнциклопедический словарь экономика и права // [Электронный ресурс]– Режим доступа: [http://onlineslovari.com/entsiklopedicheskiy\\_slovar\\_ekonomiki\\_i\\_prava/page/kachestvo.5654/](http://onlineslovari.com/entsiklopedicheskiy_slovar_ekonomiki_i_prava/page/kachestvo.5654/)

<sup>59</sup> Финансовый словарь <http://finansovye-terminy.slovaronline.com/K/761-KACHESTVO>

социальных, экономических и экологических факторов и формирующих объективную основу качества жизни человека и общества<sup>60</sup>.

Г.Г. Меликьян и Р.П. Колосова рассматривают качество рабочей силы как совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, инновационность, профориентированность и профпригодность<sup>61</sup>.

Таким образом, в современной литературе можно встретить определение качества работников и рабочей силы, однако в отношении качества человеческого капитала такого определения не существует.

С нашей точки зрения, под качеством человеческого капитала следует понимать степень соответствия совокупности его компонентов требованиям, вытекающим из целей и условий деятельности предприятия, а также требованиям общества к развитию человека и социальным отношениям для достижения новых характеристик человеческого капитала, необходимых для дальнейшего развития и удовлетворения потребностей динамично развивающегося общества.

Следовательно, для эффективного использования человеческого капитала и достижения экономического роста необходимо соответствие здоровья, нравственности, творческой составляющей, активности и организованности работников, его образования и профессионализма требованиям экономики и общества.

Соотношение компонентов качества человеческого капитала зависит от конкретных условий хозяйствования, важнейшим из которых является

---

<sup>60</sup> Ветошкина Т. Формирование системы менеджмента качества персонала / Т. Ветошкина, Ф. Тимофеев [Электронный ресурс] // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. - № 1. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/formirovanie-sistemy-menedzhmenta-kachestva-personala>

<sup>61</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, ЧеРо, 1996. – С.272.

уровень научно-технического прогресса, который оказывает комплексное воздействие на все компоненты человеческого капитала (рисунок 4).

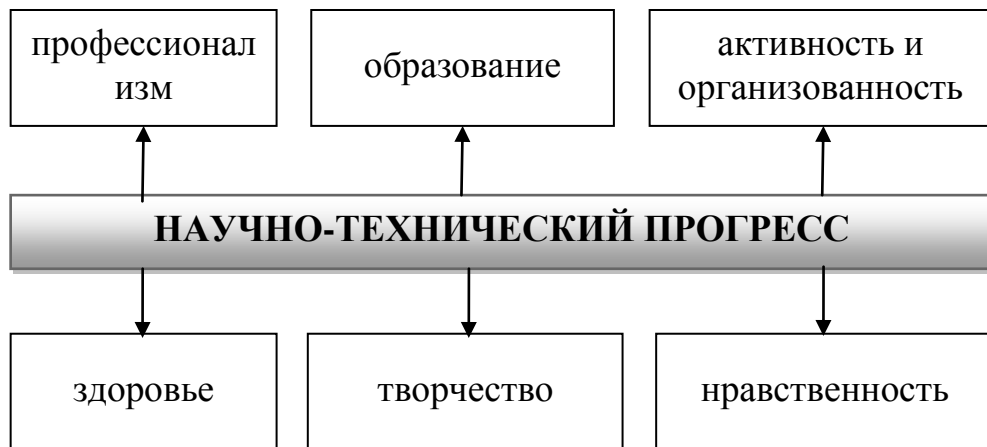


Рисунок 4 - Воздействие НТП на отдельные компоненты человеческого капитала<sup>62</sup>

На указанной выше схеме видно, что научно-технический прогресс оказывает воздействие на профессионализм, формирующийся в процессе выполнения работниками трудовых функций. В условиях усложняющихся технологий производства и повышения требований к качеству продукции со стороны потребителей важное место занимает профессиональная подготовка как базис дальнейшего накопления активов человеческого капитала. Причем наблюдается прямая зависимость между требованиями к качеству данного вида капитала и уровнем технологий, с которыми приходится сталкиваться работникам. Взаимозависимость качества человеческого капитала и производственных технологий опосредована степенью распространения знаний посредством их внедрения в социальные, экономические, политические и другие процессы. Изменение условий и функций труда проявляется в их расширении и усложнении при обновлении производственных технологий. В новых условиях изменяются требования и к отдельным элементам профессионализма, изменяется структура компетенций. В частности, происходит переоценка ценности накопленного

<sup>62</sup> Составлено автором

опыта. Постоянная смена технологических условий производства требует динамизма и скорейшей адаптации. Поэтому сегодня приоритет отдается тем работникам, которые способны быстро адаптироваться к новым производственным условиям.

Еще одним элементом профессионализма является профессиональная пригодность, отражающая способность работника к труду и формирующаяся при длительном выполнении трудовых функций в определенных социально-экономических и производственных условиях. Профессиональная пригодность представляет собой совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или другой профессии<sup>63</sup>. Формирование профессиональной пригодности для каждого человека индивидуально и зависит от величины накопленного человеческого капитала.

Основным производственным ресурсом в постиндустриальной экономике являются знания, базис которых формируется в ходе образовательной деятельности. Постоянный рост потребностей индивидов и усложнение производственных процессов требуют неуклонного пополнения знаний и повышения квалификации, что является причиной придания образованию роли важнейшего фактора, определяющего положение индивида не только в трудовом коллективе, но и его общественный статус.

Современное образование имеет ряд характерных черт, среди которых:

- зависимость знаний от общественных потребностей, т.е. корректировка образовательных программ в соответствии с запросами производства и социально-экономическим положением в обществе;
- творческая направленность обучения с целью формирования и развития креативных способностей индивидов, реализуемая через проектную деятельность и интерактивное обучение;

---

<sup>63</sup> Григорьева Н.Н. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс]/ Н.Н. Григорьева. – Режим доступа: <http://www.e-college.ru/xbooks/xbook116/book/index/topics.htm#>

- введение в образовательный процесс дисциплин, позволяющих формировать качества нравственности, духовности, социальной ответственности, с целью развития профессионализма.

Не меньшее значение имеет активность и организованность как выражение готовности работника выполнять трудовые функции и нести ответственность за их качество. Высокое качество данного компонента человеческого капитала обеспечивает бесперебойный производственный процесс, снижение потерь от брака, простоев и санкций за неисполнение или несвоевременное исполнение договоров, рациональное взаимодействие при организации труда подчиненных.

Активность и организованность работников в условиях научно-технического прогресса имеет несколько структурных элементов. Прежде всего, меняется мотивация работников. Все большее значение приобретает свободное время как результат повышения качества жизни, а также содержание и условия труда, морально-психологический климат в коллективе, в то время как материальные стимулы и мотивы отодвигаются на второй план. В состав элементов активности можно включить и способ организации трудовой деятельности, ярким проявлением которой является дистанционная занятость, или телеработа. Данное направление влияния НТП на качество человеческого капитала проявляется благодаря развитию информационных и телекоммуникационных технологий<sup>64</sup>.

Изменение требований к компоненту здоровье как проявлению умственного, физического и социального состояния работника является последствием воздействия НТП на человеческий капитал в силу его высокой зависимости от развития сферы здравоохранения. Качественные характеристики здоровья во многом определяют качество жизни индивидов. В условиях постоянного увеличения нагрузок на организм увеличивается значение таких качеств, как быстрота реакции, сосредоточенность,

---

<sup>64</sup> Колосова Р.П. Экономика персонала / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. – М.: ИНФРА-М, 2009. –С.203.



выносливость, внимательность и т.п. Работодатели, заинтересованные в росте качества человеческого капитала своих работников, проводят мероприятия по его поддержанию (например, дни здоровья), создают инфраструктуру укрепления здоровья (медицинские пункты на предприятиях, санатории и базы отдыха, дополнительное питание и т.п.) и способствуют утверждению здорового образа жизни (агитационные мероприятия, культура здоровья на предприятиях и т.п.).

Освобождение труда от рутинных, физических, зачастую довольно тяжелых операций и наполнение его творческим содержанием, связано с использованием информации и научных знаний<sup>65</sup>.

Наличие элементов творчества ведет к формированию работника креативного типа, способного генерировать новые идеи, используя новейшие достижения НТП. Именно креативных работников считают работниками эпохи постиндустриальной экономики. Например, Р. Флорида считает человеческую креативность важнейшей движущей силой новой экономики<sup>66</sup>. Креативность выражается, главным образом, в способности работника создавать образы будущих продуктов, что делает ее необходимым компонентом человеческого капитала.

Современное высокотехнологичное производство нуждается в работниках нового типа, психологически устойчивых, ответственных и заинтересованных в конечном результате труда, обладающих не только профессиональными компетенциями, но и нравственными качествами, позволяющими соблюдать и развивать нормы и навыки межличностного общения.

Следовательно, привлечение внимания к качественной стороне человеческого капитала позволяет рассматривать и более глубоко

---

<sup>65</sup> Бубнова М.И. Базовые теоретические и методологические подходы к сущности и содержанию человеческого капитала в экономике постиндустриального общества // Вестник ТГУ. – 2009. - №5 (73). – С.82.

<sup>66</sup> Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые меняют будущее. – М.: Классика-XXI, 2007. – С. 235.

исследовать качества работника в единстве всех его составляющих компонентов с учетом общемировых тенденций.

Очевидно, что вскоре как перед предприятиями, так и перед работниками «будет стоять задача подчинения не столько собственно творческой деятельности, сколько относительно более простого феномена – новаторского, инновационного, профессионального потенциала работников и процессов их воспроизводства»<sup>67</sup>, что в свою очередь требует дополнительных инвестиций как со стороны государства, так и со стороны частных инвесторов, являющихся одновременно и потребителями результатов реализации человеческого капитала.

В настоящее время выделяют пять глобальных тенденций, влекущих за собой значительные изменения в способах и методах управления человеческим капиталом, основанных на его качестве. Это:

- демографический сдвиг. Резкий рост численности населения в одних регионах мира и ее сокращение в других приводит к различным последствиям в виде изменения экономической ситуации, дефиците человеческого капитала и т.п.;

- изменения в глобальной экономике. Перелив человеческого капитала к 2050 году приведет к росту развивающихся экономик стран E7 (Китай, Индия, Бразилия, Россия, Индонезия, Мексика, Турция) более чем в 6 раз, в том числе и к росту уровня глобальной конкуренции;

- ускорение развития городов. Ожидаемый рост числа городских жителей к 2030 году примерно в 2 раза приведет к повышению качества жизни и обогащению человеческого капитала;

- изменение климата и дефицит ресурсов. Данные тенденции становятся все более существенной угрозой для экономики. Рост спроса на электроэнергию и водные ресурсы может привести к ухудшению физических условий жизни, снижая ее качество;

---

<sup>67</sup> Быченко Ю. Г. Модернизация общества и качество человеческого капитала / Ю. Г. Быченко, Л. В. Логинова // Известия Саратовского университета. Серия «Социология. Политология». – 2008. – Т.8. – С. 49.

- прорыв в области технологий. Технологические достижения влияют на изменение специфики организации рабочих мест, предъявляя новые требования к различным компонентам человеческого капитала и делая более доступными удаленные способы организации труда<sup>68</sup>.

Указанные тенденции, с которыми сталкиваются компании во всем мире, необходимы для развития движущих сил экономики, среди которых следует выделить демографические проблемы, социальные сети, цифровые технологии, глобальную мобильность, социальную ответственность, различия между поколениями.

Оценивая влияние каждой из движущих сил, отметим, что российские и международные компании по-разному оценивают их влияние на работу по управлению качеством человеческого капитала. Сходясь во мнении, что демографические проблемы являются доминирующими, остальные компоненты они градируют по-разному (рисунок 5).

Рассмотрим воздействие каждой из указанных движущих сил экономики на выделенные нами компоненты качества человеческого капитала.

Итак, величина человеческого капитала, равно как и его качество, формируется каждым членом общества. Следовательно, демографические процессы являются наиболее значимым фактором его изменений, воздействуя, главным образом на работоспособное население. Здесь немалую роль играют миграционные процессы, ведущие к перемещению работников как внутри страны, так и между странами, приводя к внутрирегиональному, межрегиональному и межстрановому переливу человеческого капитала. Данный фактор сказывается на всех выделенных нами качествах человеческого капитала.

---

<sup>68</sup> Перспективы развития функции по управлению персоналом в России [Электронный ресурс]. Саратога: pwC, 2014. – 29 с. – С.6.– Режим доступа: [http://issuu.com/pwc\\_russia/docs/future\\_of\\_hr\\_jan14#](http://issuu.com/pwc_russia/docs/future_of_hr_jan14#)

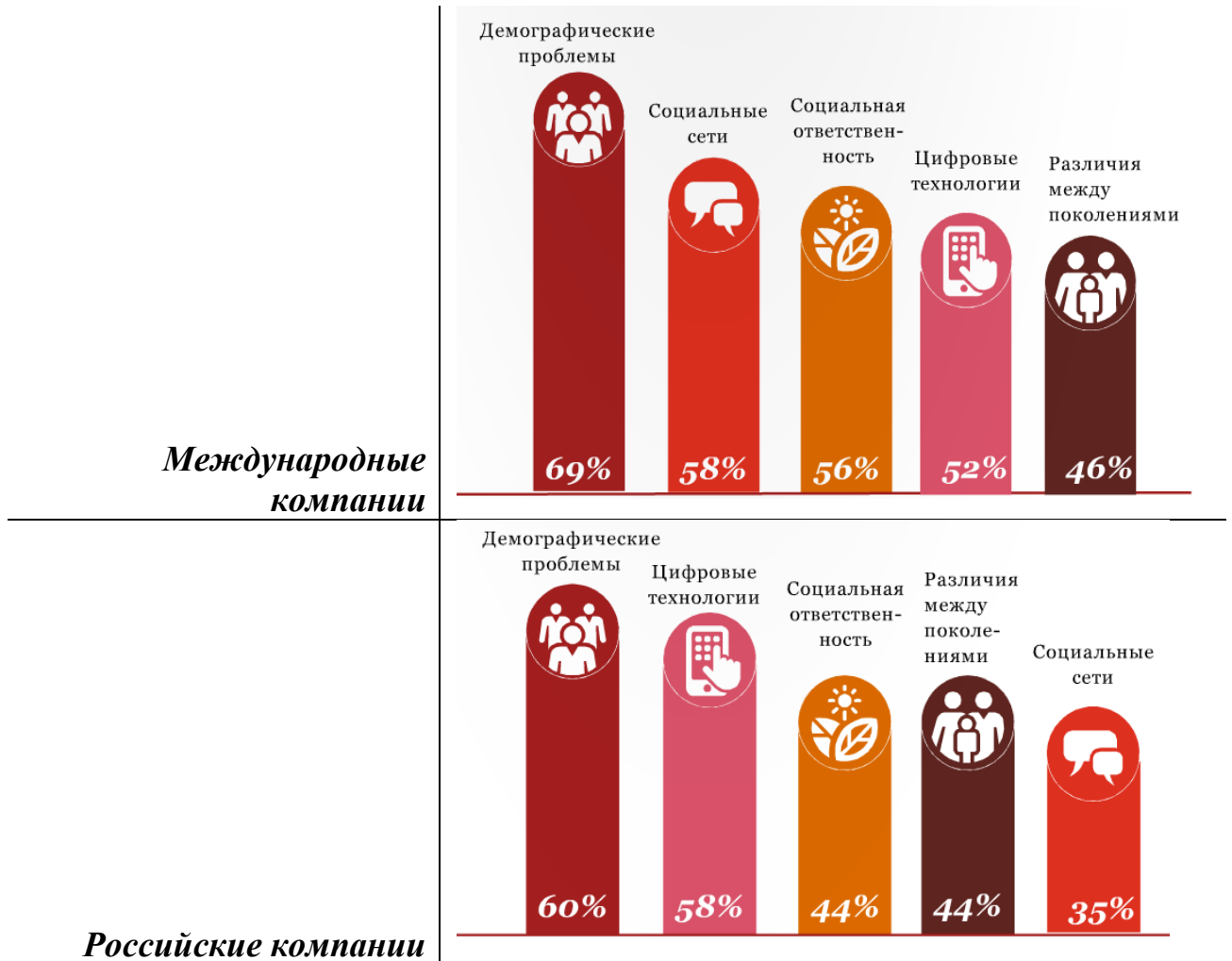


Рисунок 5 – Влияние движущих сил экономики на качество человеческого капитала с позиций российских и международных компаний<sup>69</sup>.

Цифровые технологии приводят к существенным изменениям в способе передачи информации и ведут к усложнению производственных функций в сторону увеличения творческого труда и снижения доли «простого» труда. Создание баз данных способствует обогащению человеческого капитала на информационной основе, выдвигая на первый план процессы обучения и развития, мотивации и стимулирования как инструменты повышения качества человеческого капитала, способствуя тем самым развитию творчества и креативности работников.

Кроме того, информационные технологии делают образование более доступным. В частности, предоставляют доступ к дополнительным

<sup>69</sup> Перспективы развития функции по управлению персоналом в России [Электронный ресурс]. Саратога: pwc, 2014. – С.10.– Режим доступа: [http://issuu.com/pwc\\_russia/docs/future\\_of\\_hr\\_jan14#](http://issuu.com/pwc_russia/docs/future_of_hr_jan14#)

образовательным ресурсам, позволяют получать дистанционное образование, способствуют распространению онлайн-обучения.

Увеличение значимости социальной ответственности ведет к изменению роли и организационной структуры менеджеров высшего звена. Современные методы производства продуктов и их значение для потребителей, а также стандарты трудовой деятельности все больше изменяют основные требования в области качества человеческого капитала, выдвигая на первый план нравственные его качества.

Воздействие различий между поколениями на знания и навыки работников преимущественно сводится к изменению профессионализма на основе изменения системы образования. Смещение приоритетов к профессиональной мобильности и скорейшей адаптации к новым условиям работы повышает востребованность работников возрастной группы от 20 до 40 лет. Различия в накопленном человеческом капитале между отдельными возрастными группами работников влияют на изменение общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для эффективного осуществления ими трудовых функций. Данный фактор в большей мере сказывается на таких качествах человеческого капитала, как активность и организованность.

В докладе о мировом развитии, подготовленном Всемирным Банком в 2013 году, также отмечено изменение требований к качеству человеческого капитала в рамках указанных выше пяти глобальных тенденций. Рассматривая проблемы занятости в мире, эксперты Всемирного банка выделили ряд причин, влекущих такие изменения:

- 1) крупномасштабные изменения в демографической сфере. Чтобы поддерживать на постоянном уровне занятость определенной доли населения трудоспособного возраста, необходимо, чтобы в 2020 году рабочих мест было примерно на 600 млн. больше, чем в 2005 году. Эксперты сходятся во мнении, что наибольший прирост населения должен произойти в тех странах,

где качество жизни и качество человеческого капитала находится на среднем или ниже среднего уровня;

2) ускоренная урбанизация. Как ожидается, к 2020 году более половины населения развивающихся стран будет проживать в больших и малых городах. Снижение темпов прироста трудовых ресурсов в сельском хозяйстве обусловлено структурными изменениями в качестве рабочей силы, главным образом, за счет повышения производительности труда и усложнения доступа к сфере образования на селе;

3) воздействие глобализации на характер труда. Выражается эта тенденция в смещении трудовых приоритетов от добывающей и обрабатывающей промышленности к сфере услуг и наукоемким отраслям хозяйства. Как результат – сокращение количества рабочих мест, требующих средней квалификации и сужение рынков «простого» труда. Кроме того, происходит дробление производственных задач, что вызывает перелив человеческого капитала не только между отдельными компаниями, но и между регионами;

4) изменение технологий поиска работы и осуществления трудовых функций. Современные рынки труда функционируют на основе сети Интернет, с использованием технологий мобильной телефонной связи и т.п. Распространена работа на условиях неполного рабочего дня или на временной основе<sup>70</sup>.

Воздействие указанных причин на качество человеческого капитала направлено, в основном, на изменение требований к компонентам профессионализма, образования, активности и организованности. Состояние человеческого капитала в различных странах мира определяет возможные центры аутсорсинга рабочей силы. В качестве таковых Всемирный Банк выделяет Индию, Китай (который по показателям наличия квалифицированных кадров опередил США, здесь образование после

---

<sup>70</sup> Доклад о мировом развитии. Занятость. Всемирный банк [Электронный ресурс]. – Вашингтон, 2013. – 422 с. – Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/user/login?destination=node%2F67902> С.26

средней школы продолжают более 30 млн. человек), Соединенные штаты Америки, Южную Корею, Германию и Российскую Федерацию.

Исследования компании PricewaterhouseCoopers LLP, проведенные в марте 2010 г., показали, что для выхода из экономического кризиса необходимо более эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы. Наиболее значимым качеством человеческого капитала, которое будет способствовать стабилизации мировой экономики, было признано творчество (или талант), развивающееся на фоне роста мировых потребностей. Качество человеческого капитала в единстве всех его компонентов формирует бренд компаний, их фирменные отличия, а также определяет эффективность ведения бизнеса.

Развитие человеческого капитала реализуется через освоение ключевых компетенций в процессе непрерывного образования. В виду того, что основным признаком человеческого капитала является его накопление в течение всей жизни человека, Совет Европы в рамках документа «Европейские рамочные установки»<sup>71</sup> выделил ряд ключевых компетенций, а именно:

1) общение на родном языке. Выражается в способности понимать и выражать мысли в устной и письменной форме, а также взаимодействовать посредством разговорной речи;

2) общение на иностранных языках. Аналогия предыдущей компетенции осложнена требованиями знания иностранного словаря и функциональной грамматики, а также знания социально-культурных особенностей иностранных государств;

3) математическая грамотность и базовые компетенции в науке и технологии. Данную компетенцию следует рассматривать в триединстве способности развивать и применять математическое мышление для решения ряда задач в повседневных ситуациях, способности использовать основы

---

<sup>71</sup> Рекомендации Парламента и Совета Европы от 18.12.2006 «О ключевых компетенциях обучения в течение всей жизни» (L 394/18 EN Official Journal of the European Union 30.12.2006) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://eur+lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l\\_394/l\\_39420061230en00100018.pdf](http://eur+lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf)

знаний для выявления проблем и выводов, а также применения этих знаний для удовлетворения человеческих потребностей;

4) компьютерная грамотность подразумевает уверенное и критичное пользование технологиями информационного общества;

5) освоение навыков обучения, т.е. способность стремиться и настойчиво продолжать учиться, организовывать собственное обучение;

6) социальные и гражданские компетенции охватывают все формы поведения, которые позволяют индивидам эффективным и конструктивным образом участвовать в общественной и трудовой жизни, а также при необходимости разрешать конфликты;

7) чувство новаторства и предпринимательства как способность превращать идеи в действия на основе творчества, новаторства и готовности рисковать, а также способности управлять проектами для достижения поставленных задач;

8) осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере через понимание важности творческого выражения идей различными средствами.

В «Европейских рамочных установках» описаны основные требования к перечисленным компетенциям. Все ключевые компетенции рассматриваются как одинаково важные, поскольку каждая из них может помочь успешной жизни в обществе знаний<sup>72</sup>. Указанные выше компетенции являются основополагающими при определении ключевых требований к качеству человеческого капитала.

Рассмотрение их применительно к предлагаемой нами классификации качественных характеристик человеческого капитала имеет следующее выражение (таблица 1).

---

<sup>72</sup> Сагдеева Л.С. Управление качеством человеческого капитала в условиях инновационного развития региона [Электронный ресурс] / Л.С. Сагдеева, Л.Н. Старикова // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. – 2012. - №3. – Режим доступа: <http://uecs.ru/uecs-39-392012/item/1151-2012-03-20-05-58-23>



Таблица 1 – Матрица соответствия ключевых компетенций и компонентов качества человеческого капитала<sup>73</sup>

Качества человеческого капитала \ Компетенции	Здоровье	Образование	Профессионализм	Творчество	Активность и организованность	Нравственность
Общение на родном языке	+	+	+	+	+	+
Общение на иностранных языках	+	+			+	
Математическая грамотность и базовые компетенции в науке и технологии	+	+	+			
Компьютерная грамотность	+	+			+	
Освоение навыков обучения	+	+	+		+	
Социальные и гражданские компетенции	+					+
Чувство новаторства и предпринимательства	+			+	+	
Осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере	+	+		+		+
<i>Примечание:</i> знаком «+» обозначены компетенции, оказывающее прямое преимущественное воздействие на формирование отдельных компонентов качества человеческого капитала						

1. Здоровье. Данное качество важно для реализации всех перечисленных выше компетенций, но отдельно компетенции в области сохранения и поддержания здоровья данным документом не выделяются. В то же время, биологическое, психологическое и социальное здоровье формируется всеми указанными компетенциями. Только здоровый во всех отношениях человек может полноценно реализовывать накопленный человеческий капитал.

2. Образование. В формировании данного качества участвуют такие компетенции, как общение на родном языке, общение на иностранных языках, математическая грамотность и базовые компетенции в науке и

<sup>73</sup> Составлено автором

технологии, компьютерная грамотность, освоение навыков обучения и осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере.

3. Профессионализм. Компетенции, имеющие прямое воздействие: освоение навыков обучения, общение на родном языке, а также математическая грамотность и базовые компетенции в науке и технологии. Остальные компетенции, на наш взгляд, будут иметь косвенный характер.

4. Творчество. На формирование и развитие данного качества непосредственное влияние оказывают такие компетенции, как общение на родном языке, чувство новаторства и предпринимательства, осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере.

5. Активность и организованность зависит от способности индивида общаться на родном и иностранных языках, владения компьютерными технологиями, способности к обучению, наличия чувства новаторства и предпринимательства.

6. Нравственность определяется следующими компетенциями: общение на родном языке, социальные и гражданские компетенции, осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере.

В связи с тем, что Россия сотрудничает с международными организациями: Международным банком реконструкции и развития, Международной финансовой корпорацией и Многосторонним агентством по инвестиционным гарантиям, то требования, выдвигаемые ими в отношении качества человеческого капитала применимы и для нашей страны. В отчете, определяющем стратегии партнерства указанных организаций и Российской Федерации, установлены требования преимущественно к здоровью, образованию и профессионализму, нравственности. В частности, стратегическое направление 2 данного документа раскрывает развитие человеческого капитала через 3 области сотрудничества (рисунок 6)<sup>74</sup>:

---

<sup>74</sup> Стратегия партнерства Международного банка реконструкции и развития, Международной финансовой корпорации и Многостороннего агентства по инвестиционным гарантиям с Российской Федерацией на 2012-2016 годы. Отчет №65115-RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minfin.ru/common/img/uploaded/library/2011/12/CPSrus12192011clean.pdf>

- 1) образование, здравоохранение и социальная защита населения;
- 2) профессиональные навыки, творческий потенциал, активность и организованность индивидов необходимые для экономического роста;
- 3) развитие, обеспечивающее социальную интеграцию.

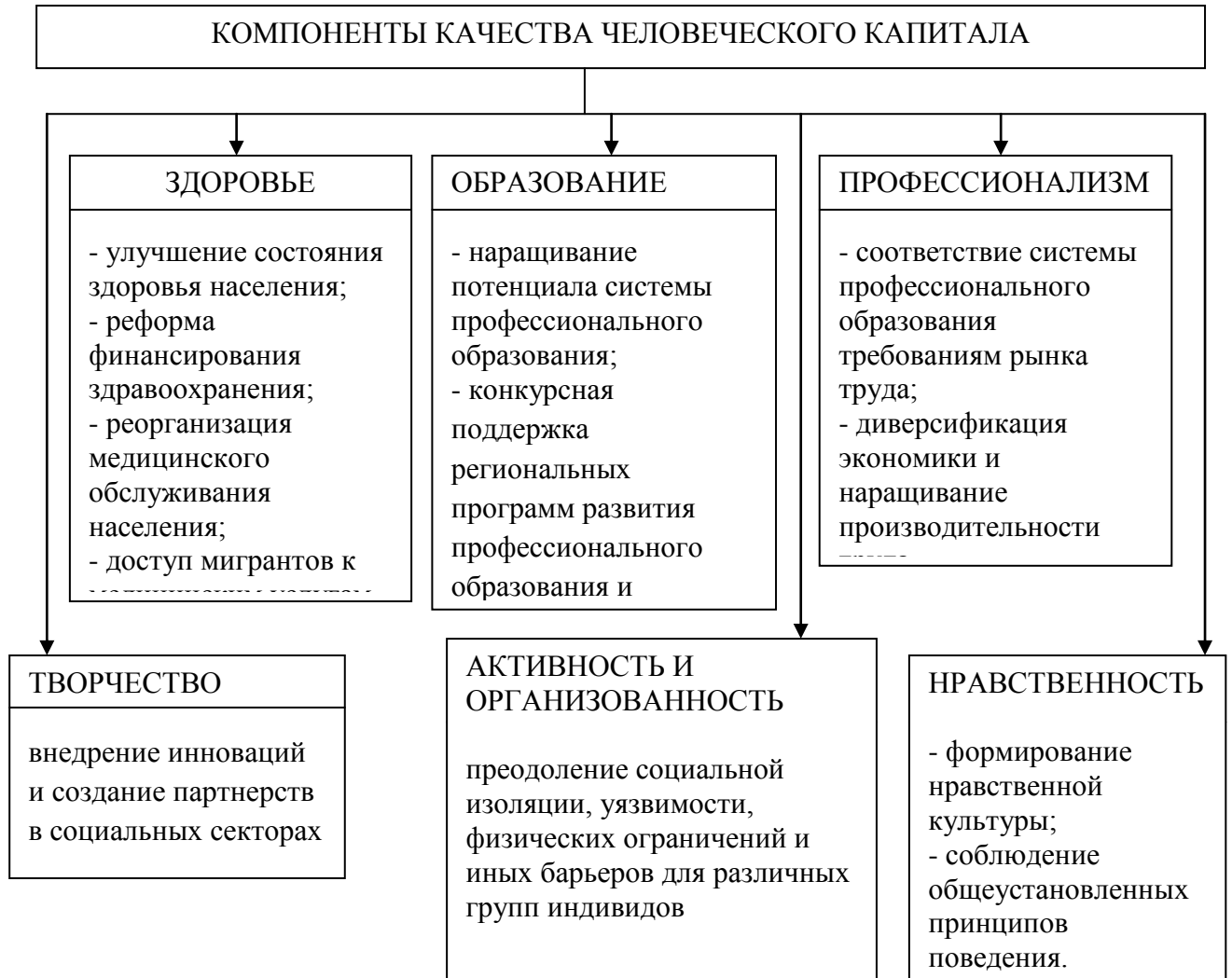


Рисунок 6 – Содержание отдельных компонентов качества человеческого капитала России в соответствии с международными требованиями<sup>75</sup>

Подводя итог вышесказанному, отметим, что общемировой тенденцией в условиях постиндустриальной экономики является повышения требований к качеству человеческого капитала в связи с усложнение производственного процесса за счет повсеместного внедрения результатов научно-технического прогресса. Современные темпы развития общества и экономики обязывают

<sup>75</sup> Составлено автором

работников соответствовать заданным темпам развития, что возможно только при постоянном расширении накопленных знаний, умений, навыков и других компонентов человеческого капитала. Усиливается значение не только образования и профессионализма работника, но и творческих способностей, активности и организованности, а также нравственного уровня. Данные тенденции изменений требований к качеству человеческого капитала работников наблюдаются во всех сферах трудовой деятельности, в том числе и в сфере образования как основного и главного звена в формировании и накоплении человеческого капитала отдельных индивидуумов и нации в целом.

### 1.3 Требования к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики

Становление постиндустриальной экономики – экономики, основанной на знаниях, существенно меняет требования к качеству человеческого капитала. В современных условиях основным его критерием становятся не только профессиональные знания и навыки работника, но и его готовность и способность творчески мыслить, находить нестандартные решения, умение проявлять инициативу в выполнении заданий и принятии решений<sup>76</sup>. Все эти компоненты должны быть сформированы в системе общего и профессионального образования. Именно в сфере образования происходит формирование знаний, навыков и умений, т.е. человеческий капитал определенного качества, отвечающий требованиям современной экономики и общества. Так как сфера образования представляет собой комплексную

---

<sup>76</sup> Анализ результатов работы ШВП МОУ лицея № 48 в рамках реализации «Основные направления национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» по профилактике негативных явлений [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://urf.podelise.ru/docs/667/index-47507.html>

систему, то данный процесс может быть представлен схематически, в соответствии со стандартами моделирования систем IDEF0<sup>77</sup> на рисунке 7.

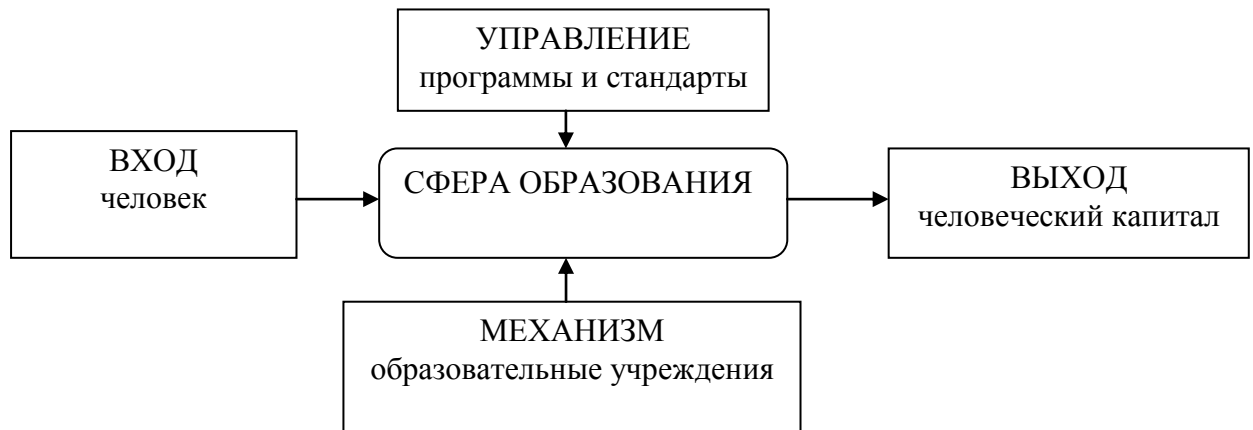


Рисунок 7 – Система образования по стандартам моделирования IDEF0<sup>78</sup>

В рамках стандартов моделирования IDEF0 входным объектом в системе образования является человек, который обучается по различным стандартам и программам. Процесс обучения осуществляется в соответствии с существующим механизмом, включающем субъекты, занимающиеся процессом обучения, т.е. организации, предоставляющие образовательные услуги и осуществляющие контроль за ними. И на выходе мы имеем образованного человека, обладающего знаниями, умениями и навыками, т.е. человеческим капиталом.

Таким образом, в сфере образования обучаемый представляет собой «сырье», которое необходимо преобразовать в «готовый продукт» - человеческий капитал, и поэтому, система образования не отличается от любого другого производства. Однако в постиндустриальной экономике большое значение отводится образованию как важнейшему фактору формирования нового качества не только экономики, но и общества в целом. Его роль постоянно растет, и знания, опыт, активность, творческие

<sup>77</sup> Методология функционального моделирования. С помощью наглядного графического языка IDEF0 изучаемая система предстает перед разработчиками и аналитиками в виде набора взаимосвязанных функций (функциональных блоков — в терминах IDEF0)

<sup>78</sup> Составлено автором

способности, нравственность, здоровье становятся основными элементами человеческого капитала специалиста. Техника, создающая богатства, приходит в жизнь через технологические знания и организационные усовершенствования. И только опытная квалифицированная рабочая сила способна управлять высокотехнологическим процессом. Кроме этого, необходимо знание деловой конъюнктуры, рыночных возможностей, способов их практического применения, но и в этом случае нам необходимы знания человека, его «капитал», используемый в процессе производства для создания богатства общества<sup>79</sup>. Следовательно, к сфере образования, которая является «инкубатором» человеческого капитала, предъявляются повышенные требования.

Требования к качеству человеческого капитала работников сферы образования выдвигают 2 группы лиц. Это те, кто оплачивает формирование и накопление человеческого капитала, и те, у кого он формируется и накапливается. Они рассчитывают получить экономические выгоды от его реализации в будущем. Поэтому, как и при покупке любого другого товара, они имеют право выдвигать ряд требований к его качеству у работников сферы общего и профессионального образования. Назовем их условно «заинтересованными лицами»:

Во-первых, это «получатели», т.е. обучаемые, человеческий капитал которых формируется. При наличии высокой конкуренции на рынке труда выпускники борются за те рабочие места, которые могли бы принести им максимальное удовлетворение, высокую заработную плату и успешную карьеру. Люди, обладающие более качественным человеческим капиталом имеют более высокий уровень сформированности как личностных, так и профессиональных компетенций, более активны на рынке труда, лучше ориентируются в информационном потоке, заинтересованы в осуществлении дальнейших инвестиций в человеческий капитал, обладают высоким уровнем

---

<sup>79</sup> Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. С.5.

самоценности и соблюдением норм морали, а также имеют позитивное восприятие мира<sup>80</sup>. Таким образом, инвестиции в человеческий капитал приносит его собственнику не только экономические выгоды, но и повышают качество его жизни, следовательно, «получатели» заинтересованы в формировании качественного человеческого капитала, а так как его «производителем» является сфера образования, то они предъявляют высокие требования к качеству этой сферы. Качество образования - это прежде всего качество составных частей всей образовательной системы и ее субъектов<sup>81</sup>. А так как одним из субъектов образовательной системы является педагог<sup>82</sup>, имеющий определенный уровень знаний, квалификации, состояния здоровья и нравственности, т.е. человеческий капитал, то к качеству его человеческого капитала «получатели» предъявляют ряд требований. В связи с тем, что в «производстве» человеческого капитала персонал сферы образования является «средством труда», то, как и в любом другом производственном процессе, для производства качественного продукта основным инструментом формирования человеческого капитала является персонал образовательных учреждений.

Во-вторых, это инвесторы, т.е. сами обучаемые, их семьи или домохозяйства, фирмы и государство - те субъекты, которые производят оплату обучения. Мотивом для осуществления инвестиции в человеческий капитал является то, что они способны повышать доходы самих домохозяйств, увеличить эффективность функционирования предприятий, приводить к росту производительности труда, росту ВВП и национального дохода<sup>83</sup>. Для выполнения этих условий необходимо, чтобы был сформирован человеческий капитал его «потребителя», отвечающий потребностям современной экономики и общества, что осуществляется в

<sup>80</sup> Формирование человеческого капитала // Центр управления финансами [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.center-yf.ru/data/economy/Formirovanie-chelovecheskogo-kapitala.php>

<sup>81</sup> Международная стандартная классификация образования МСКО 2011 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.asv.mgsu.ru/files/Docum/MetodObesp/%D0%9C%D0%A1%D0%9A%D0%9E-2011.pdf>

<sup>82</sup> Березина О.Л. Взаимодействия субъектов образовательного процесса // Вектор науки ТГ №2, 2012 С.39

<sup>83</sup> Резник С. Д., Егорова Н. Ю. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в домашнем хозяйстве как важнейший фактор экономического роста страны // Проблемы учета и финансов №1, 2011 - С.18

сфере образования, его персоналом. Если рассматривать создание человеческого капитала аналогично производственному процессу, то персонал сферы образования является «средством труда» в процессе его формирования, а «инвесторы» как бы «арендуют» его для воздействия на «предмет труда» - обучаемых, с целью создания «готового продукта» - человеческого капитала. Так как при производстве товаров, оказании услуг и выполнении работ арендаторами предъявляются требования к качеству арендуемых ими средств труда, определяемых их техническими характеристиками, то в процессе обучения инвесторы выдвигают требования к качеству работников сферы образования, которое определяется знаниями, умениями, нравственностью и т.д., т.е. человеческим капиталом. Таким образом, инвесторы заинтересованы в качественном человеческом капитале работников сферы образования. Т.е. для удовлетворения своих потребностей, «получатели» и инвесторы выдвигают ряд требований к качеству человеческого капитала работников сферы образования.

Образование представляет собой единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенного объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов<sup>84</sup>. Следовательно, качество человеческого капитала работников сферы образования - это степень соответствия совокупности его компонентов требованиям, позволяющим реализовать целенаправленный процесс воспитания и обучения, осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, направленный на формирование человеческого капитала, удовлетворяющего потребности и интересы экономических субъектов.

---

<sup>84</sup> Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г.



Качество человеческого капитала работников сферы образования определяется его компонентами, поэтому «заинтересованные лица» выдвигают требования к ним. К этим компонентам, как было определено ранее, относятся: здоровье, нравственность, творчество, активность и организованность, образование и профессионализм. Однако в сфере образования они имеют специфическое содержание и особенности.

Одной из задач современной образовательной системы является воспитание «здоровой нации». Так, в приказе Министерства науки и образования Российской Федерации от 28 декабря 2010 года № 2106 «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части охраны здоровья обучающихся, воспитанников» прописано следующее: «Образовательное учреждение создает условия, гарантирующие охрану и укрепление здоровья обучающихся, воспитанников»<sup>85</sup>. Таким образом можно отметить, что к здоровью в процессе формирования человеческого капитала уделяется повышенное внимание, что свидетельствует о предъявлении повышенных требований к качеству человеческого капитала работников сферы образования со стороны его «заинтересованных лиц». Их специфика заключается в том, что с одной стороны «заинтересованные лица» желают иметь здоровый персонал сферы образования, а с другой, в процессе формирования человеческого капитала обучаемые должны научиться сберегать и охранять свое здоровье самостоятельно. В связи с чем требования к состоянию здоровья работников сферы образования следует рассматривать в разрезе 2 аспектов:

Во-первых, это требования к состоянию здоровья непосредственно самого работников сферы образования, которые включают две составляющих

- физическое здоровье;
- психическое здоровье.

---

<sup>85</sup> Приказ Министерства науки и образования Российской Федерации от 28 декабря 2010 года № 2106 «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части охраны здоровья обучающихся, воспитанников» // Российская газета от 16.02.2011. № 5408 С.21.

Условно назовем их требованиями к здоровью педагогического состава.

Качество формируемого человеческого капитала зависит не только от квалификации работников, но и от их здоровья, а, следовательно, и работоспособности<sup>86</sup>. Важность состояния здоровья работников сферы образования в процессе формирования человеческого капитала его «получателей» подтверждает тот факт, что работники образовательных организаций всех типов и видов подлежат обязательному медицинскому осмотру 1 раз в год<sup>87</sup>. Основная цель данного законодательного регламентирования заключается в исключении случаев физических заболеваний работников образовательного учреждения и охране здоровья обучающихся, а также, в предупреждении возникновения и распространения заболеваний. Также в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», который вступает в силу с 1 января 2015года в пункте 3.1 отмечено, что: «К педагогической деятельности не допускаются лица: ...; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем»<sup>88</sup>.

Для исключения этого и выдвигаются повышенные требования к уровню здоровья работников сферы образования, так как работник, имеющий физические заболевания обладает пониженной работоспособностью, что затрудняет как сам процесс формирования качественного человеческого

<sup>86</sup> Васильев Д.В., Медицинские осмотры работников образовательных учреждений // Справочник руководителя образовательных учреждений №12, 2010, С.61.

<sup>87</sup> Приложения №2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета от 4 апреля 2012 - С. 28.

<sup>88</sup> Гарант Информационно-правовой портал Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] \\ Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/#ixzz3PRVEfhPS>

капитала, так и создает риск заражения его получателей, что влечет за собой снижение качества человеческого капитала последних.

Деятельность работника сферы образования относится к группе профессий с большим количеством стресс-факторов, что в свою очередь влечет повышение требований к такой ее характеристике как стрессоустойчивость<sup>89</sup>. Т.е. «заинтересованные лица» хотели бы, чтобы значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки и перегрузки, с которыми связана педагогическая деятельность, не имели бы негативных последствий как для здоровья самого работников образовательного учреждения, так и для здоровья обучаемых. В случае их появления могут развиваться нарушения, приводящие к возникновению нервных и психологических заболеваний, что, естественно, отрицательно сказывается на образовательном процессе и снижает качество человеческого капитала работников сферы образования и, следовательно, качество формируемого человеческого капитала его получателей. Кроме того, с увеличением возраста растет и вероятность различного рода заболеваний как физических, так и психических. Следовательно, основными требованиями к здоровью являются: крепкая нервная система, способность выдерживать высокое нервноэмоциональное напряжение, умение организовать свою рабочую нагрузку и нагрузку обучаемых, отсутствие нервных и психологических заболеваний. А основными характеристиками данного компонента становятся возраст и уровень заболеваемости педагогов.

Во-вторых, это требования к поддержанию высокого уровня здоровья владельцев человеческого капитала, формирование «здоровой нации». Условно их можно назвать как требования к использованию здоровьесберегающих технологий.

Состояние здоровья молодого поколения является одним из важных показателей, который определяет не только настоящее благополучие

---

<sup>89</sup> Горбачева И.В., Влияние стресса на профессиональную деятельность педагога [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/611490/>

общества и государства, но и способен задать вектор его развития в будущем.<sup>90</sup> В последнее время значительное внимание уделяется здоровьесберегающим технологиям в образовательном процессе, которые направлены не только на формирование и сохранение здоровья «получателей» человеческого капитала и работников образовательных учреждений, но и на формирование умения сохранять и преумножать его.

Как отмечает Н.К. Смирнов: «Здоровьесберегающие технологии решают задачи сохранения и укрепление здоровья сегодняшних учащихся и студентов, что позволит им вырастить и воспитать здоровыми собственных детей»<sup>91</sup>. Следовательно, состояние здоровья сегодняшних «получателей» человеческого капитала является важным фактором, определяющим его качество у будущих поколений. Поэтому одной из задач работников сферы образования является формирование у воспитанников и обучаемых ответственности за свое здоровье и здоровье окружающих, т.е. формирование «здоровой нации». Однако формирование высокого уровня здоровья у молодого поколения возможно только при наличии высокой культуры здоровья самих педагогов, т.е. при внимательном отношении к собственному здоровью и отсутствию вредных привычек (употребление алкоголя, наркотиков и табака). В связи с этим «заинтересованные лица» выдвигают требования к здоровью как компоненту, характеризующему качество человеческого капитала работников сферы образования, так как именно оно определяет способность педагогов в формировании представления о здоровье как ценности, мотивации на ведение здорового образа жизни «получателями» человеческого капитала<sup>92</sup>.

Показатели здоровья имеют и свои количественные измерители. Ими являются: возраст, продолжительность жизни и уровень заболеваемости

---

<sup>90</sup> Шиняева О. В., Падиарова А. Б. Социальное неравенство и здоровье молодого поколения россиян – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – С.34.

<sup>91</sup> Смирнов, Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии и психология здоровья в школе. – 2-е изд., испр. и доп. М.: АРКТИ, 2006. – С.10.

<sup>92</sup> Гараева, Е. А. Здоровьесберегающие технологии в профессионально-педагогическом образовании : метод. Указания - Оренбург : ОГУ, 2012 - С.15.

населения, уровень заболеваемости обучаемых в образовательных учреждениях. Они характеризуют качество здоровья, сформированного в сфере образования. Незначительная продолжительность жизни и высокий уровень заболеваемости свидетельствует о плохом качестве их здоровья, а, следовательно, персонал сферы образования не выполняет своей задачи по воспитанию «здоровой нации», что говорит о низком качестве человеческого капитала последних. Высокая продолжительность жизни и низкий уровень заболеваемости свидетельствует о наличии в обществе высокой культуры здоровья, следовательно, персонал сферы образования реализовал свою задачу по формированию «здоровой нации», что свидетельствует о высоком качестве его человеческого капитала. Также показателем качества здоровья работников сферы образования является и уровень заболеваемости в данной сфере: высокий уровень говорит о низком качестве человеческого капитала, а низкий уровень о его высоком качестве.

Таким образом, так как уровень здоровья педагогов и отношение к нему являются определяющими в формировании высокого уровня здоровья обучаемых и общества в целом, то и требования к его уровню со стороны «заинтересованных лиц» являются достаточно высокими.

Кроме здоровья для «заинтересованных лиц» важное значение имеет и такой компонент как нравственность.

Значение данного компонента подтверждает тот факт, что в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», который вступает в силу с 1 января 2015 года, четко прописано, что лица, имеющие судимость и признание недееспособными не могут заниматься педагогической деятельностью<sup>93</sup>.

---

<sup>93</sup> <sup>93</sup> Гарант Информационно-правовой портал Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая

Нравственность представляет собой набор внутренних ценностей человека, которые определяют его поведение и образ мыслей, и включает такие качества как доброту, порядочность, дисциплинированность, отзывчивость, общительность<sup>94</sup>. Кроме того, нравственность педагога отражается в его внешнем виде, степени опрятности и отношении к вредным привычкам. Все эти качества, а также умение контролировать свои эмоции, поведение, высокий уровень ответственности, безусловно, важны для работников сферы образования, так как именно он проводит много времени с обучаемыми и влияет на формирование их нравственного и морального облика. Как отмечает К.Д. Ушинский: «Влияние личности педагога на молодую душу составляет ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений»<sup>95</sup>. Без упомянутых качеств педагога не может быть сформирована высоконравственная личность, соблюдающая все нормы морали. Отсутствие нравственных и моральных качеств будущего работника может привести к росту преступности в обществе, нарушению трудовой дисциплины, недобросовестному поведению, конфликтам на предприятии, снизить ответственность индивида за себя, свое окружение и будущее. Все это наносит существенный вред экономическому положению индивида и домохозяйств, предприятий и общества в целом. Данные, приведенные в таблице 2, свидетельствуют о существовании обратно пропорциональной связи между показателями качества жизни населения и уровнем преступности. Так, снижение уровня преступности приводит к увеличению основных показателей качества жизни населения и ВВП.

---

деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] \ \ Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/#ixzz3PRVEfhPS>

<sup>94</sup> Марьенко И.С. Нравственное становление личности. - М., 1985г. – С.10

<sup>95</sup> Ушинский К. Д. Избранные педагогические сочинения/Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии (1861). — М.: Изд-во Академии наук РСФСР, 1945. — С. 461

Таблица 2 – Влияние преступности на уровень жизни населения<sup>96, 97</sup>

Показатели	2009	2010	2011	2012
Среднедушевые доходы населения, руб	16857	18958	20780	23058
Реальные располагаемые денежные доходы населения, в % к прошлому году	102,1	105,9	100,5	104,6
Фактическое конечное потребление домашних хозяйств, млрд. руб.	25151	27962	32187	36294
в % к прошлому году	93,6	104,3	105,3	105,8
Среднемесячная заработная плата занятых в экономике:	18638	20952	23369	26629
номинальная, руб.	96,5	105,2	102,8	108,4
реальная, в % к прошлому году				
Внутренний национальный продукт млрд. руб.	39100,7	45166,0	55798,7	62356,9
В % к прошлому году	92,1	104,3	104,3	103,4
Зарегистрировано преступления, всего, тысяч	2994,8	2628,8	2404,8	2302,2

Таким образом, основными характеристиками данного компонента являются: моральные ценности педагога, его внешний вид и отношение к вредным привычкам.

Не менее важным является и требования к творческому компоненту человеческого капитала работников сферы образования. С.Л. Рубинштейн определил творчество как «...деятельность человека, создающую новые материальные и духовные ценности, обладающую общественной значимостью»<sup>98</sup>. Творческий компонент человеческого капитала предполагает наличие у работников способностей и мотивов, с помощью которых может быть создан оригинальный и уникальный продукт, отличающийся новизной<sup>99</sup>. В педагогической деятельности творческая составляющая означает умение разработать и реализовать педагогический эксперимент по внедрению инноваций, эрудированность, знание методологии организации научной работы и, конечно же, высокий уровень интеллектуальных способностей. Ее реализация проявляется в разработке авторских педагогических программ, осуществлении научно-

<sup>96</sup> Российский статистический ежегодник 2010, стат. сборник \ Росстат. М.: 2010 – С. 171,311,319

<sup>97</sup> Российский статистический ежегодник 2013, стат. сборник \ Росстат. М.: 2013 – С. 143,269,277

<sup>98</sup> Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности // Вопросы философии. №4. 1989г. С.90

<sup>99</sup> Горшкова В.А, Осин А.Я. Образование и здоровье студентов медицинского колледжа – М.: Академия естествознания. 2009г. – С.132

исследовательской деятельности. В условиях инновационной экономики к работникам, умеющим находить нетрадиционное решение возникших проблем, разрабатывать новые идеи и продукты, предъявляется повышенный интерес со стороны работодателей, им предлагается более высокая заработная плата и более выгодные условия работы<sup>100</sup>. Конечно же, напрямую обучить творчеству невозможно, тем не менее, педагог, обладающий данным компонентом человеческого капитала, может организовать процесс получения знаний определенным способом. Это означает, что обучение не должно сводиться к усвоению установленных и готовых правил, норм, законов и определений. Цель его состоит в том, чтобы заинтересовать обучаемых в получении этих знаний через систему творческих заданий. Следовательно, основными характеристиками творческого компонента человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования являются: использование современных технологий в процессе обучения и организация творческой познавательной деятельности учащихся.

Само по себе наличие творческих идей не способствует повышению качества обучения, эти идеи должны быть реализованы, воплощены в учебном процессе, стать известными в научном мире. Для этого персоналу сферы образования необходим высокий уровень активности и организованности.

Активность и организованность заключается в наличии организаторских способностей, которые позволяют организовать урочную и внеурочную работу, познавательную деятельность обучаемых, а также определяют умение управлять коллективом, т.е. организовать эффективное взаимодействие педагога и воспитанников. Кроме того, они позволяют педагогу реализовать свой творческий потенциал, что проявляется во внедрении авторских разработок, публикации научных трудов и статей,

---

<sup>100</sup> Маркова Е.В. Основные проблемы управления персоналом в инновационной организации IV Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/262/1115>



защите кандидатских и докторских диссертаций. Низкий уровень данного компонента приводит к отсутствию у обучаемых в будущем организаторских умений и недоразвитости организаторских способностей, в то время как его высокий уровень, напротив, позволяет сформировать систему организаторских знаний и умений, применяемых как для организации собственной деятельности, так и деятельности других членов общества<sup>101</sup>. Умение управлять, организовывать, создавать, а также вести успешный бизнес позволяют решить ряд проблем как «получателей», так и инвесторов человеческого капитала. Так, организовывая свою деятельность в будущем, занимаясь активным поиском работы, «получатели» замещают более выгодные вакансии, чем их «коллеги» с низким уровнем организованности и активности, следовательно, повышают качество своей жизни. Наличие данного компонента у «получателей» позволяет организовать свой бизнес, что влечет за собой создание новых рабочих мест и организацию трудовой деятельности людей. Таким образом повышается благосостояние как самого «получателя» человеческого капитала, так и других членов общества и ведет к экономическому росту. Таким образом, активность и организованность работников сферы образования является значимым компонентом человеческого капитала, к которому предъявляются требования со стороны «заинтересованных лиц», а его основными характеристиками являются участие в конкурсах, наличие степеней, категорий и званий, публикации научных трудов

Особое значение уделяется такому компоненту человеческого капитала, как образование самих педагогов. Он характеризуется наличием знаний в области преподаваемой дисциплины, ориентацией педагога в современных исследованиях по предмету, знанием основ педагогических и психологических дисциплин, основ безопасности жизнедеятельности и правил оказания первой помощи, принципов и теоретических основ

---

<sup>101</sup> Суранов, В. Г. Формирований организаторской компетенции у студентов педагогического вуза в условиях студенческого клуба / В. Г. Суранов // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2010. – № 3 (67). Т.1. – С.92

организации работ с обучаемыми, а также особенностей психофизиологии познавательных процессов. Уровню образования уделяется особое внимание в любом современном обществе. Вкладывая средства в образование рабочей силы, необходимо помнить то, что эти инвестиции повышают не только уровень человеческого капитала, но и формируют новый более высокий трудовой потенциал индивида<sup>102</sup>.

В настоящее время учеными, как отечественными, так и зарубежными, установлено, что одним из главных показателей качества жизни человека, а затем и общества, является образование<sup>103</sup>. Конечно, не оспорим тот факт, что качественное образование может быть получено в хорошо организованной соответствующей системе, т.е. при условии наличия в ней работников, имеющего высокий уровень образования.

Согласно приказу Минздравсоцразвития «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», к персоналу сферы общего образования предъявляются требования наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету без предъявления требований<sup>104</sup>. Кроме того, разработанный профессиональный стандарт педагога, введение которого планируется с 1 января 2015 года, содержит ту же норму к уровню образования для учителей начального и среднего общего образования<sup>105</sup>.

<sup>102</sup> Артюшина Е. М. Рынок человеческого капитала и его формирование в России : дис. канд. экон. наук : 08.00.01 Орел, 2006 192 с.

<sup>103</sup> Современная гуманитарная академия. Научная деятельность СГА [Электронный ресурс] \ \ Режим доступа: [http://www.muh.ru/nauka1/scientific\\_activity\\_muh/](http://www.muh.ru/nauka1/scientific_activity_muh/)

<sup>104</sup> Гарант Информационно-правовой портал Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс] \ \ Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

<sup>105</sup> Гарант Информационно-правовой портал Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] \ \ Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/#ixzz3PRVEfhPS>

Требования к уровню образования работников профессионального образования определены соответствующим разделом упомянутого приказа и предполагают наличие у профессорско-преподавательского состава высшего профессионального образования и послевузовского профессионального образования (аспирантура, докторантура, адъюнктура)<sup>106</sup>. Следовательно, основными характеристиками здесь являются: наличие образования, его направление, и частота курсов повышения квалификации.

Помимо требований к уровню образования, указанный приказ включает и требование к уровню квалификации данной категории работников, которая в свою очередь определяет качество такого компонента человеческого капитала как профессионализм. Так, согласно разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования» для старшего педагога в система общего образования необходим стаж работы не менее 2 лет<sup>107</sup>. В отношении профессионального образования профессионализм также определяется занимаемой должностью, для замещения которой необходимы наличие стажа, ученой степени и звания<sup>108</sup>. Кроме того, все «заинтересованные лица» стремятся к достижению высоких результатов в процессе обучения, что возможно только в том случае, если педагог обладает высоким уровнем педагогического мастерства и конечно знаниями по предмету.

Обобщенная модель системы требований к качеству человеческого капитала работников сферы образования представлена в приложении А.

<sup>106</sup> Гарант Информационно-правовой портал. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №н1 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс] \ \ Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

<sup>107</sup> Гарант Информационно-правовой портал Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс] \ \ Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

<sup>108</sup> Гарант Информационно-правовой портал. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №н1 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс] \ \ Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

Проведенная характеристика компонентов человеческого капитала работников сферы образования позволяет классифицировать их по ряду признаков.

Во-первых, по признаку формальности их можно разделить на формальные и неформальные. Формальные компоненты человеческого капитала обязательны в силу закона и определяется нормативно-правовыми актами РФ. Неформальные компоненты не имеют законодательного регулирования, тем не менее, они должны присутствовать, так как их важность определяется потребностями индивидуумов и общества в целом. В связи с этим формальными требованиями к компонентам человеческого капитала работников сферы образования считаются: требования к компоненту здоровья, в части состояния здоровья самого работников образовательного учреждения; к компонентам образование и профессионализм. К неформальным можно отнести требования к здоровью, но в части использования здоровьесберегающих технологий, к нравственности педагога, к творческому компоненту, активности и организованности работников сферы образования.

Во-вторых, критерием для классификации требований компонентов человеческого капитала является степень их общности, т.е. деление на общие, характерные для всей системы образования в целом, и специфические, свойственные отдельным ее звеньям. Однако следует заметить, что данная классификация носит исключительно теоретический характер, так как требования предъявляются к персоналу всей системы образования, только в рамках отдельных звеньев они более значимы. Общими для всей системы образования являются требования к образованию и профессионализму, а также организации и активности педагогов. В рамках общего образования доминирующими являются требования к нравственности и здоровью, так как именно здесь в большей степени формируется будущий моральный и культурный облик индивида и его склонность к здоровому образу жизни, так как контакт с педагогами здесь

носит более тесный характер (длительное время нахождения в школах). В системе профессионального образования наибольшую значимость имеют требования к творческому компоненту, это обусловлено тем, в современных условиях научная и исследовательская деятельность в этих учебных заведениях занимает доминирующее положение.

В-третьих, требования к компонентам человеческого капитала работников сферы образования можно классифицировать в зависимости от субъектов, которые их предъявляют. Для «получателей» наиболее важен творческий компонент, а также активность и организованность, так как они желают, чтобы занятия не были монотонными и неинтересными, а создавали доверительную атмосферу, креативную форму общения и использование интерактивных форм обучения. Для инвесторов в приоритете компоненты здоровья и нравственности, обусловлено это тем, что они в большей степени заботятся о здоровье подрастающего поколения и его культурно-нравственном облике. И общие требования «заинтересованные лица» предъявляют к компонентам образования и профессионализма, так как только образованный педагог, имеющий высокий уровень квалификации, способен организовать эффективный и увлекательный процесс обучения, где будут сформированы все компоненты человеческого капитала будущего работника. Здесь следует также отметить, что данная классификация носит условный характер, так как и для «получателей», и для инвесторов все компоненты являются значимыми, однако некоторые из них имеют более важное значение для отдельной группы.

Таким образом, качество человеческого капитала работников сферы образования представляет собой степень соответствия совокупности его компонентов требованиям, позволяющих реализовать целенаправленный процесс воспитания и обучения, осуществляемого в интересах человека, семьи, общества и государства, направленного на формирование человеческого капитала, удовлетворяющего потребности и интересы человека, семьи, общества и государства. В современных условиях к нему

предъявляются высокие требования со стороны «заинтересованных лиц», что позволяет сформировать систему требований к качеству человеческого капитала сферы общего и профессионального образования, включающую главным образом сами требования и его содержание, критерий для оценки данного компонента и его качественную и количественную характеристику.

## 2 АНАЛИЗ ДИНАМИКИ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТРЕБОВАНИЙ К НЕМУ

### 2.1 Динамика качества человеческого капитала работников образования и требований к нему

Концепция развития постиндустриального общества доминирующую роль отводит инвестициям в человеческий капитал, повышению его качества<sup>109</sup>. Основным «инкубатором» человеческого капитала является сфера образования, так как именно в ней в большей степени происходит его формирование и накопление.

Социальные институты образования образуют взаимосвязанную систему, качество функционирования которой определяется соответствием требований к качеству всех компонентов человеческого капитала, а эффективность деятельности определяет эффективность развития общества в целом. Для того, чтобы понять те проблемы, которые стоят перед образованием в контексте качества человеческого капитала работников данной сферы, необходимо обратиться изначально к вопросу о том, насколько качество компонентов человеческого капитала соответствует требованиям «заинтересованных лиц» в сфере общего и профессионального образования.

Перед современными учителями стоит сложная и важная задача создания условий для формирования и развития творческой и здоровой личности, способной духовно и физически адаптироваться к реальным социальным условиям и реализовать себя в сознательной сфере деятельности, которая отвечала бы общечеловеческим идеалам, принципам и нормам поведения<sup>110</sup>. Педагог должен сплотить учащихся и организовать

---

<sup>109</sup> Шумахов Р.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста // [Электронный ресурс] Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2009/ekon8.html>

<sup>110</sup> Тюльменкова А.А. Роль учителя в формировании личности учащегося // Научный аспект № 2-2013 – Самара: Изд-во ООО «Аспект», 2013. – Т1. – С.80.

совместную работу, наладить контакт с обучаемыми, их родителями и коллегами, заниматься саморазвитием и так далее. Все перечисленное влечет за собой повышение требований к качеству человеческого капитала работников образования. Для того, чтобы воспитывать и обучать детей, педагог сам должен в полном объеме обладать необходимыми знаниями, профессионализмом, здоровьем, творческими способностями, активностью и организованностью, и нравственными качествами.

В последнее десятилетие существенно изменилось качество компонентов, характеризующих человеческий капитал работников сферы образования, что находит отражение как в качественных, так и количественных показателях. В первую очередь изменилась численность учителей и преподавателей системы общего образования, начального и среднего профессионального образования, данные представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Среднегодовая численность работников сферы образовательных учреждений, тыс. человек<sup>111 112 113 114</sup>

Годы	Среднего- довая численность работников сферы образования - всего	в том числе			Численность педагогов сферы двузовского образования в % от общей численности работников данной сферы		
		в сфере общего образо- вания	в сфере началь- ного профес- сиональ- ного образо- вания	в сфере среднего профес- сиональ- ного образо- вание	общее образо- вание	начальное профес- сиональное	среднее профес- сиональное
2003	5923,5	1435,4	49,0	135,6	24,2	0,8	2,3
2004	5931,2	1395,4	49,2	137,1	23,5	0,8	2,3
2005	5833,9	1350,9	46,6	140,4	23,2	0,8	2,4
2006	5770,6	1311,8	45,6	136,4	22,7	0,8	2,4
2007	5767,7	1264,1	43,8	137,2	21,9	0,8	2,4
2008	5714,5	1248,8	34,2	133,3	21,9	0,6	2,3
2009	5657,7	1216,6	33,3	129,4	21,5	0,6	2,3
2010	5523,4	1210,3	29,3	115,7	21,9	0,5	2,1
2011	5364,4	1186,0	24,8	114,4	22,1	0,5	2,1
2012	5238,1	1175,2	19,4	115,2	22,4	0,4	2,2

<sup>111</sup>Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - М., 2010. – С. 235,246

<sup>112</sup>Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. - М., 2011. – С.221,224

<sup>113</sup>Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М., 2013. – С.204,206,210

<sup>114</sup>Индикаторы образования: 2010 : стат. сб. – М. : Государственный университет – Высшая школа экономики,2010. – С. 114



Анализируя данные, представленные в таблице 3 можно отметить, что наибольшая доля работников сферы образования занято в системе общего образования, это и понятно, так как обучение в школе является обязательным для всех граждан Российской Федерации. Наименьший удельный вес составляют педагоги, занятые в системе начального профессионального образования, и снижение их доли в 2 раза за исследуемый период говорит о спаде спроса на их услуги в силу снижения интереса у абитуриентов к данному виду образовательных услуг.

Таким образом, происходит сокращение численности педагогических работников учебных заведений. Так, с 2003 года по 2012 численность учителей общего образования сократилась на 260,2 тыс. человек, а темп снижения составил 18%. Их доля в общей численности работников сферы образования также сократилась на 1,8% и составила на начало 2012 года 22,4%. Средний ежегодный темп снижения за исследуемый период составил 2%, максимальное его значение отмечается в 2007 году - 4%, а минимальным этот показатель был в 2011 – 0,5%. Следует отметить и то, что до 2007 года сокращение численности учителей шло более стремительными темпами, в среднем на 3% в год, а с 2008 данный показатель замедлил темп снижения и составил 1,5% в год, т.е. темп сокращения численности учителей общего образования снизился почти в 2 раза.

Это обусловлено объективными причинами, так как численность обучаемых также сократилась с 17729 тыс. чел.<sup>115</sup> в 2003 году до 13537 тыс. чел.<sup>116</sup> в 2012 году, т.е. темп снижения составил 24%. Однако, несмотря на значительное сокращение численности учеников, вопрос оптимальной наполняемости классов до сих пор остается открытым. Согласно Постановлению Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 данное значение не может превышать

---

<sup>115</sup> Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - М., 2010. – С. 227

<sup>116</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М., 2013. – С.197

15 человек, в то время как в 2012 г. он составил 18 человек<sup>117</sup>, что свидетельствует о том, что учителя не могут в полной мере реализовать свой человеческий капитал из-за высокой степени интенсивности труда.

Численность педагогических работников начального профессионального образования сокращается более стремительными темпами, так за последние 10 лет данный показатель сократился на 29,6 тыс. человек, а темп снижения составил 60%. Средний темп снижения за анализируемый период составил 8% в год. В данной сфере отмечается следующая тенденция: в период с 2003 года по 2007 года сокращение численности педагогических работников шло менее стремительными темпами, так в исследуемый период средний ежегодный темп снижения составил 3%, минимален он был в 2004 году – 1%, в последующие пять лет данный показатель существенно вырос и в среднем составил 15% в год, максимальное снижение данного показателя отмечается в 2008 и 2012 годах – 22%. Таким образом, в последние пять лет темп снижения численности педагогических работников системы начального профессионального образования увеличился в 5 раз по сравнению с предыдущей пятилеткой.

Численность преподавателей среднего профессионального образования снижается менее стремительными темпами, по сравнению с двумя предыдущими сферами, их численность сократилась на 20,4 тыс. человек, а темп снижения составил 15%. Средний темп снижения составил 2% в год, и на протяжении всего исследуемого периода он примерно одинаков, т.е. снижение численности педагогов идет равномерными темпами. А их доля осталась практически неизменной на протяжении последних 10 лет.

Данная отрицательная динамика численности педагогов в системе начального и среднего профессионального образования обусловлена снижением спроса на рабочие специальности со стороны «заинтересованных лиц», что в свою очередь определено формированием в их сознании оценки

---

<sup>117</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М., 2013. – С.200

рабочих специальностей как социально несостоятельной, с низким качеством человеческого капитала<sup>118</sup>.

В современном обществе требования к таким компонентам, как образование и профессионализм имеют четкое регламентирование в нормативно-правовых актах. Это в первую очередь отражено в приказе Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»<sup>119</sup>. В данном документе установлены основные квалификационные требования и характеристики к руководителям образовательного учреждения и должностям педагогических работников. В своей работе образовательное учреждение должно основываться на данном нормативном акте и использовать его для разработки должностных инструкций, содержащих должностные обязанности, права и ответственность работников, с учетом специфики организации учебного процесса. В приказе определен перечень должностей, попадающих под его регламентацию. Это руководитель образовательного учреждения, его заместитель, руководитель структурного подразделения, старший мастер, учитель, преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов), педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог и логопед, педагог-психолог, тьютор, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, методист, инструктор по труду, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения. Для каждой должности приведены должностные обязанности, т.е. перечень функций, которые они должны

---

<sup>118</sup>Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А., Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. – М.: ЦСИ. 2013. С.4

<sup>119</sup> Гарант Информационно-правовой портал Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс] \ \ Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

выполнять, требования к знаниям, которыми необходимо обладать для занятия должности и квалификационные характеристики, определяющие уровень образования и стаж.

Так работники школ, ПТУ и сузов должны иметь высшее, среднее или дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» или в соответствии с преподаваемыми дисциплинами, а требования к стажу здесь не выдвигаются. Для старших воспитателей, тьюторов и педагогов дополнительного образования требования более высокие: высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 2 лет<sup>120</sup>.

Основные требования к персоналу среднего общего, начального и среднего профессионального образования, содержащиеся в Квалификационных характеристиках должностей работников образования сведены в таблицу и представлены в приложении Б.

Данные об уровне образования работников общего, начального и среднего профессионального образования представлены в приложения В.

Из приложения В видно, что наибольшая доля педагогов имеет высшее образование и на протяжении исследуемого периода она увеличивается, для системы общего образования на 5,6%, для начального профессионального данные изменения незначительны и составляют 0,6%, а для среднего на 2,5%. Однако в абсолютном выражении численность работников данной сферы имеет тенденцию к сокращению. Так для системы общего образования число учителей с высшим образованием за исследуемый период сократилась на 139,8 тыс. человек, для начального профессионального образования численность педагогов с аналогичным уровнем образования сократилась на 26,2 тыс. человек, а для среднего на 16,3 тыс. человек. Наиболее быстрыми темпами сокращается число педагогов в системе начального

---

<sup>120</sup> Консультант плюс Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638) [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=116278>

профессионального образования, темп снижения за 10 лет составил 63%, а в среднем за год данный показатель составил 10%, для среднего 13%, среднегодовой темп снижения 1,3%, а для общего 12% и 1,5% соответственно. Однако если для общего образования и начального профессионального на протяжении исследуемого периода наблюдается исключительно только снижение численности работников с высшим образованием в абсолютном выражении, то для среднего профессионального образования отмечаются периоды, где наблюдается рост данных показателей, так в 2005 году темп роста составил 3%, в 2007 - 1,2% и в 2012 - 0,6%. Таким образом, данные представленные в таблице свидетельствуют о том, что, несмотря на увеличение доли лиц с высшим образованием численность данной категории работников сокращается.

Доля лиц со средним профессиональным образованием сокращается за последние 10 лет стремительными темпами, как в абсолютном, так и в относительном выражении. Так для общего образования на 5%, начального профессионального образования на 0,2%, а среднего общего на 2,5% и составила 14,9%, 9,8% и 3,3% соответственно. В абсолютном выражении эти показатели сократились на 110,5 тыс. человек в системе общего образования, 3 тыс. человек в сфере начального профессионального образования и на 4,1 тыс. человек для среднего профессионального образования. В итоге к 2012 году темп снижения по сравнению с 2003 годам составил; для общего образования – 39%, для начального профессионального – 61%, и для среднего профессионального – 52%. Средние темпы снижения составили соответственно: 4%, 10%, 6%. Снижение численности работников со средним образованием в сфере общего образования происходит относительно равномерными темпами. Для начального профессионального образования сокращение носит неравномерный характер, максимальный темп сокращения был в 2008 году и составил 25,6%, а в 2007 году он был равен 0. В системе среднего профессионального образования также отмечается неравномерность снижения численности педагогов со средним профессиональным

образованием. В начале периода отмечается даже некоторое повышение их численности с 7,9 тыс. человек в 2003 году до 9,6 тыс. человек в 2004 году. Пик сокращения данного показателя был в 2010 году и составил 34,4%. Наибольшая доля работников со средним профессиональным образованием на протяжении анализируемого периода отмечается в системе общего образования. Таким образом, за последнее десятилетие происходит снижение численности работников со средним профессиональным образованием как в абсолютном, так и в относительном выражении.

Доля педагогов со средним общим образованием незначительна и сокращается стремительными темпами, так для сферы общего образования темп снижения составил 63%, для начального профессионального – 80%, а в сфере среднего профессионального образования их нет.

Больше всего лиц с высшим образованием на протяжении анализируемого периода занято в системе среднего профессионального образования, меньше всего в системе общего образования.

Сокращение численности работников образовательных учреждений происходит в первую очередь за счет лиц со средним специальным и средним общим образованием, а доля лиц с высшим образованием неуклонно растет, следовательно, происходит повышение качества компонента образования, однако, несмотря на жесткие требования, сохраняется доля лиц со средним общим образованием.

Можно констатировать, что при сохранении данной положительной динамики через некоторое время лица, имеющие среднее общее образование либо его повысят, либо покинут данную сферу деятельности.

Снижение численности учителей в общеобразовательных школах обусловлено стремлением к оптимизации наполняемости классов и, безусловно, воспринимается положительно со стороны «заинтересованных лиц», так как оптимальная наполняемость классов обеспечивает наиболее качественную реализацию человеческого капитала учителей и его более высокое формирование и накопление у обучаемых. Сокращение численности

преподавателей в системе начального и профессионального образования вызвано нежеланием «заинтересованных лиц» формировать низкокачественный человеческий капитал, не дающий преимуществ на рынке труда и неспособный обеспечить высокое благосостояние его собственника. В целом следует отметить, что наблюдается соответствие качества компонента образование требованиям «заинтересованных лиц».

Не менее значимым является и такой компонент, характеризующий качество человеческого капитала, как профессионализм. Он определяется стажем осуществления педагогической деятельности, статистические данные о котором представлены в таблице 4.

Таблица 4. – Учителя общеобразовательных школ по стажу педагогической деятельности, %<sup>121</sup>, %<sup>122</sup>, %<sup>123</sup>

Год	Единицы измерения	стаж педагогической деятельности				
		до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	свыше 20 лет
2003	%	7,4	9,2	16,0	31,3	36,1
	тыс. чел.	106,2	132,1	229,6	449,2	518,3
2004	%	7,0	9,4	15,7	30,5	37,4
	тыс. чел.	97,7	131,2	219,0	425,6	521,9
2005	%	5,0	7,3	12,5	29,3	45,9
	тыс. чел.	67,5	98,6	168,9	395,8	620,1
2006	%	4,8	6,7	11,8	29,0	47,7
	тыс. чел.	63,0	87,9	154,8	380,4	625,7
2007	%	4,7	6,5	11,6	28,7	48,5
	тыс. чел.	59,4	82,2	146,6	362,8	613,1
2008	%	4,8	5,8	10,4	27,5	51,5
	тыс. чел.	59,9	72,5	129,9	343,4	643,1
2009	%	4,7	5,6	9,8	27,0	52,9
	тыс. чел.	57,2	68,1	119,2	328,5	643,6
2010	%	4,8	5,3	8,6	26,5	54,8
	тыс. чел.	58,1	64,1	104,2	320,7	663,2
2011	%	4,7	5,1	8,5	25,9	55,8
	тыс. чел.	55,7	60,5	100,8	307,2	661,8
2012	%	4,9	4,8	7,7	25,3	57,3
	тыс. чел.	57,6	56,4	90,5	297,3	673,4

<sup>121</sup>Индикаторы образования: 2008. Статистический сборник. – М.: ГУ–ВШЭ, 2008. – С. 104

<sup>122</sup>Образование в Российской Федерации: 2010 : стат. сб. – М. : Государственный университет –Высшая школа экономики, 2010. – С.143,146

<sup>123</sup>Образование в Российской Федерации: 2012 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. –С.91

Данные, приведенные в таблице 4, свидетельствуют, что среди педагогов общеобразовательных школ существенно сокращается численность учителей со стажем педагогической деятельности от 0 до 20 лет. Так, доля учителей со стажем от 2 до 5 лет сократилась за исследуемый период на 2,5%, а от 2 до 5 лет на 4,4%, от 5 до 10 на 8,3%, от 10 до 20 на 6%. Темп снижения педагогов со стажем до 2-х лет составил на 34%, однако данная тенденция наблюдалась до 2007 года, затем их доля носила относительно постоянный характер, и находилась в рамках 4,7 - 4,9%. Темп снижения численности работников со стажем от 2 до 5 лет составил 57%, от 5 до 10 лет - 60%, от 10 до 20 лет - 34%. Неуклонно растет количество учителей со стажем более 20 лет, так за анализируемый период данный показатель увеличился на 155,1 тыс. человек, а тем роста составил 30%. Средний темп сокращения составил для лиц со стажем до 2 лет - 5%, от 2 до 5 лет - 8%, от 5 до 10 лет 9%, от 10 до 20 лет - 4%. Средний темп роста педагогов со стажем от 20 лет и более составил 3%. Несколько изменилась и структура численности педагогов, так если в начале периода примерно две трети составляли педагоги со стажем более 10 лет, то в 2012 году практически это же значение имеет доля учителей со стажем свыше 20 лет.

В отношении начального и среднего профессионального образования статистика по стажу проводилась только в 2010 году. В системе начального профессионального образования педагоги со стажем до 2-лет составляли 7,0%, от 2 до 5 лет 9,1%, от 5 до 10 - 14,0%, 10-20 - 23,1% и свыше 20 лет 46,8%<sup>124</sup>. В системе среднего профессионального образования педагоги со стажем до 3-х лет составили 8,7%, от 3-х до 5 - 7,1%, от 5-10 лет - 14,1, от 10-15 - 14,9, от 15 до 20 лет 12,6% и свыше 20 - 42,6%<sup>125</sup>.

В данной тенденции, несомненно, есть как положительные, так и отрицательные моменты. Очевидно, что «заинтересованными лицами» снижение доли педагогов с маленьким стажем воспринимается как

<sup>124</sup>Образование в Российской Федерации: 2012 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. – С.102

<sup>125</sup>Там же С.106



повышение качества человеческого капитала работников сферы образования. Это обусловлено тем, что согласно психологическим исследованиям в первые 5 лет деятельности учителя происходит овладения новыми знаниями и навыками, происходит формирование профессиональной личности педагога. Несмотря на то, что учитель на этом этапе способен работать качественно, у него еще недостаточно навыков, и он обычно осуществляет свою деятельность под руководством более опытных коллег<sup>126</sup>. У него в большей степени преобладают знания над умениями. Он еще не заработал авторитет у учеников и не может в полном объеме и качественно реализовать свой человеческий капитал, так как много времени и внимания уделяет профессиональному становлению и совершенствованию. Поэтому и родители, и обучаемые оценивают качество человеческого капитала у таких педагогов как более низкое, по сравнению с педагогами, имеющими более длительный стаж педагогической деятельности.

Наиболее продуктивной считается деятельность педагога, имеющего стаж от 5 до 15-20 лет. Именно в этот период педагог профессионально сформирован, в совершенстве владеет материалом, сформировано педагогическое мышление, он способен перенимать лучший опыт своих коллег, проявляет успехи в обучении детей, быстро ориентируется в методах обучения. К 20 годам педагогической деятельности возникает наибольшая увлеченность работой<sup>127</sup>. В отношении человеческого капитала данный стаж педагогической деятельности позволяет охарактеризовать компонент профессионализма как очень высокого качества, и естественно «заинтересованные лица» предпочли бы обучаться именно у таких педагогов.

При осуществлении педагогической деятельности свыше 20 лет возникает синдром «эмоционального сгорания» педагогов, отсутствует восприимчивость к новому, происходит нарушение взаимодействия как с

---

<sup>126</sup>Исламгалиев Э. Г. Профессиональная компетентность педагога : Социологический анализ : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.06.- Екатеринбург, 2003.- С.22

<sup>127</sup>Портал психологических изданий PsyJournals.ru — Специфика профессиональных деструкций личности педагогических работников - Психология образования в XXI веке: теория и практик[Электронный ресурс] Режим доступа: [http://psyjournals.ru/education21/issue/55833\\_full.shtml](http://psyjournals.ru/education21/issue/55833_full.shtml)

коллегами, так и, что более важное, с обучаемыми. А также, как утверждают исследователи, несмотря на то, что мастерство педагогов на этом этапе находится на очень высоком уровне, творческие возможности педагога сужаются<sup>128</sup>. Следовательно, данный компонент человеческого капитала этой категории работников сферы образования не может быть оценен «заинтересованными лицами» как качественный.

Таким образом, для соответствия требованиям «заинтересованных лиц» большая доля учителей должна иметь стаж от 5 до 20 лет, однако на протяжении всего исследуемого периода их доля не достигает и 50%, а в 2012 году их доля составила 33% от общей численности педагогов общеобразовательных учреждений, для начального профессионального образования в 2010 году этот показатель составил 37,1%, а для среднего 29,0%, т.е. примерно третья часть педагогов. Это свидетельствует о полном несоответствии данного компонента требованиям к нему. Низкая доля педагогов со стажем до 5 лет и ее стабильное снижение позволяет сделать вывод о нежелании осуществлять педагогическую деятельность и отсутствии потенциала к увеличению учителей с высоким профессионализмом, что ведет к дальнейшему снижению качества человеческого капитала работников данной сферы образования и еще большему отхождению от требований «заинтересованных лиц».

Со стажем педагогической деятельности тесно связан возрастной критерий работников сферы довузовского образования, который характеризует компонент здоровья. Структура численности учителей общеобразовательных школ по возрасту представлена в таблице 5.

---

<sup>128</sup>Рогов Е. И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности: диссертация ... доктора педагогических наук : 13.00.0 .- Ростов-на-Дону, 2003.- С.158

Таблица 5 – Учителя общеобразовательных школ по возрастным группам, %<sup>129</sup>, %<sup>130</sup>, %<sup>131</sup>, %<sup>132</sup>

Год	Единицы измерения	возрастные группы			
		до 25 лет	от 25-35 лет	от 35-55 лет	более 55 лет
2003	%	19,7	32,0	37,6	10,7
	тыс. человек	282,8	459,3	539,7	153,6
2004	%	19,1	31,8	37,4	11,7
	тыс. человек	266,5	443,7	521,9	163,3
2005	%	18,7	31,2	37,2	12,9
	тыс. человек	252,6	421,5	502,5	174,3
2006	%	18,3	31,0	38,4	12,3
	тыс. человек	240,1	406,7	503,6	161,4
2007	%	13,5	29,7	38,9	17,9
	тыс. человек	170,7	375,4	491,7	266,3
2008	%	13,3	29,3	40,2	17,2
	тыс. человек	166,1	365,9	502,0	214,8
2009	%	13,2	28,9	40,3	17,6
	тыс. человек	160,6	351,6	490,3	214,1
2010	%	13,0	28,6	40,6	17,8
	тыс. человек	157,3	346,2	491,4	215,4
2011	%	13,3	28,1	39,2	19,4
	тыс. человек	157,7	333,3	464,9	230,1
2012	%	13,4	27,4	38,5	20,7
	тыс. человек	157,5	322,0	452,5	243,2

Из данных, приведенных в таблице 5, видно, что наибольшая доля учителей в течение исследуемого периода находится в возрасте от 35 до 55 лет, они составляют треть от общей численности педагогов, и она увеличилась к концу периода на 1,3%, хотя в абсолютном выражении их численности сократилась на 87,2 тыс. человек, а темп снижения составил 16% или 2% в среднем за год. Однако следует отметить, что начиная с 2011 года, их доля стала снижаться. Численность молодых педагогических работников в возрасте до 25 лет также имеет тенденцию к снижению как в абсолютном, так и в относительном выражении. В 2012 году она составила 13,4%, что на 6,3% меньше аналогичного показателя 2003 года. Их численность за исследуемый период сократилась на 125,3 тыс. человек, а

<sup>129</sup>Индикаторы образования: 2008. Статистический сборник. – М.: ГУ–ВШЭ, 2008. – С. 102

<sup>130</sup>Образование в Российской Федерации: 2012 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. – С.142

<sup>131</sup>Индикаторы образования: 2013 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – С.179

<sup>132</sup>Труд и занятость в России. 2013: Стат.сб./Росстат – Т78 М., 2013. – С.292

темпа снижения составил 44%, т.е. на 5% в среднем за год. Снизилась и доля учителей в возрасте от 25 до 35 лет на 4,3%, или на 137,3 тыс. человек. Средний темп снижения составил 4%, и к концу периода был равен 30%. Противоположная тенденция наблюдается среди работников в возрасте старше 55 лет, их доля к концу анализируемого периода возросла на 10% и составила 89,6 тыс. человек, а темп роста к концу периода по сравнению с 2003 годом приблизился к 58%.

Статистика по возрастным группам для начального профессионального образования ведется с 2009 года и представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Преподаватели учреждений начального профессионального образования по возрастным группам, %<sup>133</sup>, <sup>134</sup>, <sup>135</sup>

Год	Единицы измерения	возрастные группы			
		до 25 лет	25-35 лет	36-59 лет	Более 60 лет
2009	%	4,8	19,5	64,7	11,0
	тыс. человек	1,6	6,5	21,5	3,7
2010	%	4,8	18,4	65,1	11,7
	тыс. человек	1,4	5,4	19,1	3,4
2011	%	4,7	17,2	66,3	11,8
	тыс. человек	1,2	4,3	16,4	2,9
2012	%	4,6	16,8	66,6	12,0
	тыс. человек	0,9	3,3	12,9	2,3

Данные таблицы 6 свидетельствуют о том, что сокращается доля педагогов в возрасте до 35 лет, так доля работников до 25 лет сократилась с 2009 года по 2012 год на 0,2%, или 0,7 тыс. человек, а в возрасте от 25 до 35 лет более существенными темпами – 2,7%, или 3,2 тыс. человек, а темп снижения составил 44% и 49% соответственно. Неуклонно растет доля преподавателей в возрасте более 35 лет: от 36 до 59 она увеличилась на 1,9%, а старше 60 – на 1%, хотя в абсолютном выражении она снизилась на 8,6 тыс.

<sup>133</sup> Индикаторы образования: 2010 : стат. сб. – М. : Государственный университет – Высшая школа экономики, 2010. – С.114

<sup>134</sup> Индикаторы образования: 2011 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. – С.179

<sup>135</sup> Индикаторы образования: 2013 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – С.201

человек и на 1,4 тыс. человек, темп снижения для обеих возрастных категорий составил примерно 40%.

Данные о возрастной структуре численности преподавателей средних профессиональных образовательных учреждений представлена в таблице 7.

Таблица 7. – Преподаватели учреждений среднего профессионального образования по возрастным группам, %<sup>136</sup>, <sup>137</sup>, <sup>138</sup>

Год	Единицы измерения	возрастные группы				
		до 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	более 60 лет
2003	%	12,0	19,6	32,5	25,4	10,5
	тыс. человек	16,3	26,6	44,1	34,4	14,2
2004	%	14,6	18,3	29,9	25,0	12,2
	тыс. человек	20,0	25,1	41,0	34,3	16,7
2005	%	16,6	18,3	26,4	25,4	13,3
	тыс. человек	23,3	25,7	37,1	35,7	18,6
2006	%	16,2	18,2	23,8	27,6	14,2
	тыс. человек	22,1	24,8	32,5	37,6	19,4
2007	%	15,5	18,6	22,9	27,4	15,6
	тыс. человек	21,3	25,5	31,4	37,6	21,4
2008	%	14,1	18,8	22,5	27,6	17,0
	тыс. человек	18,8	25,1	30,0	36,8	22,6
2009	%	13,8	19,1	21,4	27,7	18,0
	тыс. человек	17,9	24,7	27,7	35,8	23,3
2010	%	13,3	20,5	20,2	26,8	19,2
	тыс. человек	15,4	23,7	23,4	31,0	22,2
2011	%	12,8	21,0	19,9	26,9	19,4
	тыс. человек	14,6	24,0	22,8	30,8	22,2
2012	%	12,5	21,7	18,9	27,2	19,7
	тыс. человек	14,4	25,0	21,8	31,3	22,7

Отмечается некоторое увеличение доли педагогов в возрасте до 30 лет, их рост составил 0,5%, от 30 до 39 лет – 2,1%, от 50 до 59 лет – на 1,8%. Хотя в абсолютном выражении данный показатель падает на 1,9, 1,6 и 3,1 тыс. человек соответственно. Наиболее существенен рост численности лиц в возрасте более 60 лет, как в абсолютном, так и в относительном выражении, он составил 9,2% или 8,5 тыс. человек. Противоположная тенденция

<sup>136</sup>Индикаторы образования: 2008. Статистический сборник. – М.: ГУ–ВШЭ, 2008. –С. 109

<sup>137</sup>Индикаторы образования: 2011 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. – С.187

<sup>138</sup>Индикаторы образования: 2013 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – С.203

отмечается среди педагогов в возрасте от 40 до 49 лет, причем сокращение произошло очень значительное: на 13,6% или 22,3 тыс. человек, а темп снижения составил 50%.

Возраст педагогического работников существенно влияет на работоспособность и соответственно, на качество человеческого капитала. Кроме того, согласно Л.М. Митиной: «Проблему профессионального здоровья педагога по степени значимости следует рассматривать в контексте общей концепции охраны здоровья нации. От здоровья педагога в огромной степени зависит здоровье подрастающего поколения, будущее страны»<sup>139</sup>. Эффективность педагогической деятельности определяется не только его образованием и профессионализмом, но и психическим и физическим состоянием здоровья<sup>140</sup>. Именно по этой причине качество компонента здоровья имеет важное значение для «заинтересованных лиц».

Педагоги практически весь день проводят на уроках, организуют внеклассные мероприятия, проверяют домашние задания учеников, участвуют в педсоветах, родительских собраниях и т.д. Дома им приходится готовиться к занятиям, поэтому общее рабочее время превышает в несколько раз их учебную нагрузку. Большая часть рабочего времени проходит в напряженной эмоциональной обстановке: требуется постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за жизнь и здоровье детей, интенсивная речевая нагрузка; нервно-психическое напряжение; напряжение органов зрения; малая двигательная нагрузка; длительное пребывание в вертикальном положении; высокая концентрация бактерий и микробов в учебных помещениях. Все это отрицательно сказывается на физическом самочувствии учителей, возникает нервозность,

---

<sup>139</sup>Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М.: Флинта, 1998. С.43.

<sup>140</sup>Печеркина А. А. Профессиональное здоровье учителя: проблемы и перспективы // Актуальные вопросы современной психологии: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, март 2011 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 83

раздражительность, усталость и разного рода недомогания<sup>141</sup>. И нет ничего удивительного в том, что к 35-40 годам у них возникают педагогические кризисы, профессиональное «истощение» и «выгорание» и целый ряд заболеваний, снижающих эффективность их педагогической деятельности<sup>142</sup>.

Кроме того, как мы отмечали ранее, одной из задач педагогов является формирование здоровой нации, что возможно выполнить только при условии надлежащей заботы о своем здоровье. Однако специалисты кафедры общественного здоровья Башкирского государственного медицинского университета проанализировали состояние здоровья почти тысячи педагогов и пришли к выводу, что они плохо заботятся о своем здоровье. Так, например, только 24,2% выполняют специальные упражнения для профилактики нарушения голосообразования, упражнения для профилактики утомления органов зрения выполняют 22,9% педагогов, делают точечный массаж 6,4%, регулируют поступление каротина в свой организм с продуктами питания или витаминными препаратами 0,4%. Комплекс производственной гимнастики с целью профилактики остеохондроза выполняют лишь 14,1% педагогов. Несмотря на то, что педагоги довольно часто болеют острыми респираторными вирусными инфекциями и гриппом, профилактику этих заболеваний проводит из них только 56,6%<sup>143</sup>.

Таким образом, наиболее качественный компонент здоровья свойственен педагогам в возрасте до 35 лет. Их незначительная доля в общей численности учителей свидетельствует о несоответствии данного компонента требованиям «заинтересованных лиц». Так как невозможно научить учеников заботиться о своем здоровье и привить здоровый образ жизни, не заботясь о собственном здоровье.

---

<sup>141</sup>Смоленова А. М. Профессиональное здоровье педагога: как его сохранить и укрепить [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/05/18/professionalnoe-zdorove-pedagoga-kak-ego-sokhranit-i-ukrepit>

<sup>142</sup>Ахмерова С.Г. Профессиональные заболевания педагогов //Справочник руководителя образовательного учреждения. №8. 2012 г. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.menobr.ru/materials/42/36246/>

<sup>143</sup> Там же

Следующим компонентом, характеризующим качество человеческого капитала работников сферы образования является, творчество педагогов.

На сегодняшний день анализ творческого компонента в деятельности педагогов имеет наиболее актуальное значение, развитие творчества, креативности занимает доминирующее положение в общеобразовательных ценностях. Именно при условии реализации творческого потенциала учителя возможно подготовить обучаемых к творчеству в учебной работе и развитию его креативности. Если учитель умеет творчески мыслить, является новатором, проводит интересные занятия, то создаются наиболее благоприятные условия для развития умственных сил и способностей учеников<sup>144</sup>. Требования к творчеству прописаны и в Федеральных образовательных стандартах. Так, одной из компетенций, которая должны быть сформирована у современного поколения является исследовательская компетенция, содержание которой заключается в умении спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций<sup>145</sup>. Таким образом, использование инноваций является неотъемлемой частью учебного процесса, а для их внедрения необходимо наличие творческого потенциала у педагога.

В настоящее время все больше педагогов проявляют творческие способности в своей работе. Они обладают более высокой культурой, владеют альтернативными педагогическими технологиями, у них сформирован индивидуальный стиль работы и, как следствие, они добиваются высоких результатов в обучении, воспитании и развитии учащихся<sup>146</sup>.

В правительственных нормативных актах к наиболее важному направлению развития творческой составляющей в деятельности педагогов

---

<sup>144</sup>Щербакова Т. Н. Творчество в деятельности современного педагога // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Уфа, ноябрь 2013 г.).— Уфа: Лето, 2013. — С. 23.

<sup>145</sup>Федеральный государственный образовательный стандарт // ФГОС основное общее образование от 17.12.2010 № 1897 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=2588>

<sup>146</sup>Фестиваль педагогических идей «Открытый урок» // Почекутова Г. А. Развитие творческого потенциала педагога как основа совершенствования педагогического мастерства [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/625631/>



относится к повышению качества человеческого капитала педагогических работников через вовлечение их в инновационную и экспериментальную деятельность<sup>147</sup>.

Исследования, проведенные в 2009-2011 годах, позволяют оценить творчество как компонент человеческого капитала, характеризующий его качество, и представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Оценка творческого компонента педагогов в 2009-2010 гг., %<sup>148</sup>

Показатели	2009			2010		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Готовность к инновационной деятельности	19	71	10	21	72	7
Стремления к самосовершенствованию и творческим результатам	78	16	6	81	17	2
Оценка креативности	61	37	2	68	32	0
Профессиональных способностей к инновационной деятельности	70	29	1	74	26	0
Индивидуальных особенностей личности	89	11		91	9	

Согласно данным, приведенным в таблице 8, количество учителей, оценивающих свою готовность к инновациям как высокую, увеличилось на 3% и составило 21%, как среднюю - на 1% и составило 72%, а как низкую - сократилось с 10% до 7%. В 2010 году доля педагогов, стремящихся к самосовершенствованию, творческим достижениям и лидерству, возросла на 3% и составила 81% от общей численности педагогов. Доля учителей, заинтересованных в творческой деятельности, но не уделяющих внимание самосовершенствованию, возросла всего на один процент и составила в этом году 17%, а вот доля безынициативных учителей, не желающих творчески

<sup>147</sup> Щербакова Т. Н. Творчество в деятельности современного педагога // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Уфа, ноябрь 2013 г.).— Уфа: Лето, 2013. -С. 23.

<sup>148</sup> Трифонова С. А. Диагностика формирования готовности педагогов к реализации инновационной деятельности Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). - Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. — С. 35-38.

работать и самосовершенствоваться сократилась на 4% и составила 2%. Высокую степень креативности, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения в сложных ситуациях находят в себе в 2010 году 68% учителей, что на 7% более аналогичного показателя в 2009 году. Доля педагогических кадров со средней и низкой креативностью сократилась в 2010 году на 5% и 2% и составила 32% и 0% соответственно. Высокие профессиональные способности к инновационной деятельности в 2010 году отмечают у себя 74% педагогов, что на 4% выше предыдущего периода. Данный педагогический персонал владеет методами педагогического исследования, может планировать и организовывать эксперимент. В не достаточной степени владеют методами педагогического исследования, но способны к сотрудничеству и использованию опыта коллег 26% учителей, что на 3% меньше уровня 2009 года. А доля кадров с низким уровнем профессиональных способностей к инновационной деятельности в 2010 году отсутствует, хотя годом ранее она составляла 1%. Активную творческую деятельность отмечают у себя 91% педагогов, против 89% в 2009 году, а недостаточную уверенность и работоспособность в творческом плане 9%, что на 2% ниже уровня 2009года.

Что касается учреждений начального и среднего профессионального образования, то для оценки качества творческого подхода в педагогической деятельности можно считать внедрение новшеств в образовательные технологии. Согласно данным, приведенным в таблице 9, можно сделать вывод о качестве компонента творчества у педагогов сферы начального и профессионального образования.

Таблица 9 – Доля образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, использующих новшества в процессе обучения<sup>149</sup>.

Вид новшества	% образовательных учреждений, внедривших новшество
Технологии модульного обучения	78
Авторские программы преподавателей образовательных учреждений	83
Обучение с применением мультимедийных средств	51
Технология проекта	73
Кейс-метод	39
Технология портфолио	27
Учебная фирма	15
Деловые игры и другие игровые технологии	96
Проблемное обучение	97
Здоровьесберегающие программы и технологии	21

Наибольшее количество образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в 2010 году используют в процессе обучения элементы проблемного и модульного обучения и игровые технологии, авторские программы. В наименьшей степени используется метод имитации учебной фирмы, также невелик процент использования здоровьесберегающих технологий. Таким образом, использование инновационных технологий в процессе обучения в недостаточной степени отличается разнообразием, одни методы используются наиболее часто, в то время как другим уделяется незначительное внимание. Для наиболее эффективного развития творческого потенциала педагогов и обучаемых необходимо использование всех инновационных методов в совокупности, что будет отвечать как требованиям «заинтересованных лиц», так и тенденциям развития общества в целом.

Таким образом, отмечается тенденция повышения качества компонента творчество у работников сферы довузовского образования, однако говорить о полном соответствии его требованиям «заинтересованных лиц» и общества еще рано.

<sup>149</sup> Ломакина Т.Ю., Сергеева М. Г. Инновационная деятельность в профессиональном образовании. – Курск, 2011. – С.97

С компонентом творчество тесно связаны и такие компоненты, как активность и организованность, которые позволяют не только организовать взаимодействие педагогов и обучаемых, но и реализовать свой творческий потенциал, получить высшую категорию, звание и степень.

Согласно требованиям, предъявляемым к учителям высшей категории, они должны быть учителями-новаторами, разрабатывать, предлагать и совершенствовать приемы и методы педагогической работы, публиковать статьи, выступать с и докладами на педагогических форумах, участвовать в проведении олимпиад<sup>150</sup>. Однако можно иметь множество идей и не доводить их до конца. Именно умение организовать свою творческую работу, получить конкретный результат от своей деятельности и определяет качество компонента активности и организованности.

Согласно оценке, доля учителей высшей категории на протяжении последних нескольких лет составляла в среднем 35-37% от общей численности педагогов в школе, первой категории 27-29%, а за 2011, 2012 годы доля первых сократилась примерно на 1,5%<sup>151</sup>. По оценке экспертов, ожидается дальнейшее сокращение доли учителей высшей категории в связи с усложнившейся процедурой ее присвоения и подтверждения<sup>152</sup>.

В отношении системы среднего профессионального образования компонент активности и организованности педагогов представлен в таблице 10.

---

<sup>150</sup> Информационно правовой портал Гарант // Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 ноября 2010г. N 03-339 "О методике оценки уровня квалификации педагогических работников" [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070066/>

<sup>151</sup> Электронный мониторинг развития образования // Модернизация региональных систем образования [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.kpmo.ru/kpmo/view/projects/project/mrso/view/p\\_reg\\_vali/place/](http://www.kpmo.ru/kpmo/view/projects/project/mrso/view/p_reg_vali/place/)

<sup>152</sup> Дапиро Р.О. Вопросы аттестации педагогических работников учреждений общего среднего образования // Директор школы, гимназии, лицея. №2. 2013. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.pandia.ru/text/77/510/12889.php>

Таблица 10- Доля педагогов, имеющих звание и степень в учреждениях среднего профессионального образования<sup>153 154 155</sup>

Годы	Единицы измерения	Численность педагогов среднего образовательного профессионального образования	В том числе			
			имеют степень		имеют звание	
			кандидата наук	доктора наук	доцента	профессора
2003	тыс. чел	135,6	2,56	0,14	0,54	0,14
	%	100	1,9	0,1	0,4	0,1
2004	тыс. чел	137,1	2,74	0,14	0,55	0,14
	%	100	2,0	0,1	0,4	0,1
2005	тыс. чел	140,4	2,67	0,14	0,56	0,14
	%	100	1,9	0,1	0,4	0,1
2006	тыс. чел	136,4	2,86	0,14	0,55	0,14
	%	100	2,1	0,1	0,4	0,1
2007	тыс. чел	137,2	3,02	0,14	0,55	0,14
	%	100	2,2	0,1	0,4	0,1
2008	тыс. чел	133,3	3,33	0,27	0,67	0,27
	%	100	2,5	0,2	0,5	0,2
2009	тыс. чел	129,4	3,49	0,13	0,77	0,13
	%	100	2,7	0,1	0,6	0,1
2010	тыс. чел	115,7	3,24	0,12	0,81	0,12
	%	100	2,8	0,1	0,7	0,1
2011	тыс. чел	114,4	3,20	0,11	0,69	0,11
	%	100	2,8	0,1	0,6	0,1
2012	тыс. чел	115,2	3,34	0,23	0,58	0,12
	%	100	2,9	0,2	0,5	0,1

Из данных, приведенных в таблице, видно, что существенных изменений как в относительном, так и в абсолютном выражении в численности педагогического состава, имеющих степень и звание, не произошло. Можно только отметить рост доли лиц, защитивших кандидатские и докторские диссертации, на 1% и 0,1% соответственно в относительном выражении, и численность лиц имеющих степень кандидата наук увеличилась на 780 человек, а доктора на 90 человек.

Таким образом, следует отметить снижение качества компонента активности и организованности в последние годы среди учителей средних общеобразовательных школ и несущественное повышение качества этого

<sup>153</sup> Образование в Российской Федерации: 2010 : стат. сб. – М. : Государственный университет –Высшая школа экономики, 2010. – С.150

<sup>154</sup> Индикаторы образования: 2013 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – С.203

<sup>155</sup> Труд и занятость в России. 2013: Стат.сб./Росстат – Т78 М., 2013. – С.295

компонента в системе среднего профессионального образования. А их невысокая доля, менее 50% в школах и 3% в сузах говорит о несоответствии качества компонента активности и организованности требованиям «заинтересованных лиц».

Кроме того, активность и организованность работников исследуемых сфер образования учитывает и мотивационную составляющую деятельности педагогов. В связи с тем, что деятельность педагогов является довольно специфической: часть времени они проводит непосредственно на своем рабочем месте, которая в принципе и оплачивается. В остальное время они заняты подготовкой к занятиям, поиском нового интересного материала для обучаемых, разработкой планов проведения занятий и т.д., поэтому применение обычных, общепринятых схем труда здесь невозможно. Для повышения мотивационной составляющей в деятельности педагогов необходимо использовать различные методы стимулирования, как материальные, так и моральные. В первую очередь возникает вопрос об эффективности материальной поддержки учителей. Сведения о заработной плате работников общеобразовательных школ представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников общеобразовательных школ, рублей<sup>156, 157, 158</sup>.

Год	вся экономика России (1 гр.)	в том числе в образовании							
		всего (2гр.)	в % к 1 гр.	общее образование	в % ко 2 гр.	начальное профессиональное	в % ко 2 гр.	среднее профессиональное	в % ко 2 гр.
2003	5498,5	3386,6	61,6	---	---	---	---	---	---
2004	6739,5	4203,4	62,4	---	---	---	---	---	---
2005	8554,9	5429,7	63,5	---	---	---	---	---	---
2006	10633,9	6983,3	65,7	---	---	---	---	---	---
2007	13593,4	8778,3	64,6	8067,3	91,9	8293,4	94,5	10477,6	119,4
2008	17290,1	11316,8	65,5	10721,8	94,7	10633,4	94,0	13477,4	119,1
2009	18637,5	13293,6	71,3	12687,3	95,4	12134,8	91,3	15788,6	118,8
2010	20952,0	14075,0	67,2	13586,0	96,5	12820,0	91,0	16702,0	118,7
2011	23369,0	15809,0	67,6	---	---	---	---	---	---
2012	26629,0	18995,0	71,3	---	---	---	---	---	---

<sup>156</sup> Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. – М., 2010. – С178.

<sup>157</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. – М., 2010. – С150.

<sup>158</sup> Образование в Российской Федерации: 2012 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. –С.114

Из данных, приведенных в таблице, видно, что рост заработной платы в системе образования происходит более быстрыми темпами, чем в экономике в целом, так темп ее роста по экономике в целом составил 384,3% за последние десять лет, а в системе образования 460,9%. Наиболее быстрыми темпами растет заработная плата учителей общеобразовательных учреждений. За период с 2007 по 2010 годы он составил 68,4%. В системе среднего профессионального образования он составил за аналогичный период 59,4%. Самый низкий темп роста наблюдается в системе начального профессионального образования – 54,6%. По сравнению с заработной платой по экономике в целом, оплата труда педагогов составляет от 61,6% в 2003 году и постепенно увеличивается до 71,3% в 2009 году, после этого отмечается небольшое снижение до 67,2%, а затем опять рост до 71,3%, т.е. до уровня 2009 года. Таким образом, можно отметить, что оплата труда работников сферы образования примерно на треть ниже, чем в целом по экономике. Что позволяет сделать вывод о низком уровне мотивации в деятельности педагогов.

Что касается соотношения заработной платы в разных сферах самой системы образования, то наивысшую оплату за свой труд получают педагоги средних образовательных учреждений. Однако наметилась незначительная тенденция снижения данного соотношения за период с 2007 по 2010 года до значения в 118,7% от средней заработной платы в системе образования. Такая же тенденция отмечается в оплате труда работников сферы начального профессионального образования, однако ее размер несколько ниже, чем в целом по отрасли и постепенно снижается. Если в 2007 году преподаватели ПТУ получали примерно 94,5% от средней заработной платы педагогов, то в 2010 данный показатель составил 91,0%.

В 2007 году по отношению к заработной плате в системе образования в худшем положении находились учителя общеобразовательных школ, они получали примерно 91,9% от средней заработной платы в системе образования в целом. Однако в последующие 4 года наметился рост данного

показателя, и он составил 96,5%, что ниже аналогичного показателя для средних профессиональных образовательных учреждений, но выше, чем для начальных профессиональных.

Таким образом, можно отметить неудовлетворенность педагогов в уровне оплаты труда за свой высокоинтеллектуальный труд, что приводит к снижению качества компонента активности и организованности. В связи с этим внедрение системы эффективных контрактов должно ликвидировать данную негативную тенденцию в обществе, заставить педагогов эффективно выполнять свои педагогические функции и получать соответствующее вознаграждения за свой труд. Её внедрение позволит дифференцированно подходить к оплате труда педагогов в зависимости от сложности работы, выше оплачивать труд лучших учителей и учитывать качество педагогических услуг<sup>159</sup>.

На педагога возложена обязанность не только обучать, но и воспитывать новое поколение, поэтому немаловажной составляющей в педагогической деятельности является нравственный облик учителя и его профессиональная этика.

Нравственный компонент человеческого капитала не может быть оценен без проведения анкетирования. В связи с чем нами была заработана анкета и проведен опрос среди обучающихся и их родителей школ, учреждений начального и среднего профессионального образования г. Орла для выявления степени их удовлетворенности нравственными качествами педагогов. Всего было опрошено 150 человек, включая родителей и учеников школ, а также студентов начальных и средних образовательных учреждений.

Предложенные в ходе опроса вопросы и варианты ответов на них представлены в приложении Г, а результаты, полученные в ходе анкетирования, в таблице 12.

---

<sup>159</sup> Шадрина Н. Подходы к разработке эффективного контракта с педагогическим работником // Электронная газета «Вести образования» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://eurekanext.livejournal.com/224069.html>



Таблица 12 – Результаты анкетирования родителей и учеников школ, студентов начальных и средних учреждений профессионального образования<sup>160</sup>

Раздел анкеты	Варианты ответов					
Общий блок вопросов	1		2			
	чел.	%	чел.	%		
- внимателен ли педагог ученикам (студентам)?	108	72,0	42	28,0		
- Вас удовлетворяют моральные принципы Ваших педагогов?	128	85,3	22	14,7		
- довольны ли Вы отношениями педагогов к Вам?	111	74,0	39	26,0		
- доброжелательны ли преподаватели в общении с учениками (студентами)?	105	70,0	45	30,0		
- Вы довольны внешним видом Ваших педагогов?	144	96,0	6	4,0		
- у Ваших педагогов имеются вредные привычки?	16	10,7	134	89,3		
Специальный блок вопросов	1		2		3	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1. Самореализация в процессе обучения	60	40,0	74	49,3	16	10,7
2. Качество обучающей деятельности	52	34,7	82	54,6	16	10,7
3. Качество педагогической деятельности						
- качество преподнесения нового материала	127	84,7	22	14,7	1	0,6
- качество проведения опроса изученного материала	110	73,3	24	16,0	16	10,7
- качество организации домашней работы обучающихся	91	60,7	33	21,9	26	17,4
- применение интерактивных методов обучения	30	20,0	57	38,0	63	42,0
- умение налаживать контакт с обучаемыми	90	60,0	47	31,3	13	8,7
4. Качество воспитательной работы	119	79,3	26	17,3	5	3,4

В целом следует отметить, что и родители и обучаемые удовлетворены нравственным аспектом педагогической деятельностью работников сферы образования, однако практически по всем позициям можно отметить наличие незначительной доли лиц, неудовлетворенных данным аспектом деятельности учителей и преподавателей начальных и средних учреждений профессионального образования.

<sup>160</sup> Составлено автором

По результатам анкетирования родители и ученики относительно удовлетворены нравственными аспектами деятельности учителей: довольны моральными и нравственными принципами своих педагогов 85,3% респондентов, довольны отношением учителя к ученикам и родителям 74,0% опрошенных. Внимательно относятся к ученикам и родителям 72,0%, доброжелательность в общении отмечают 70,0% опрошенных, 50% признают, что воспитательно-образовательная работа, осуществляемая педагогами, формирует нравственные и моральные ценности учеников. Практически все – 96%, удовлетворены внешним видом учителей и 60% отмечают у них отсутствие вредных привычек. Таким образом, можно отметить, что примерно 81% опрошенных удовлетворены нравственным компонентом человеческого капитала работников школ, учреждений начального и среднего профессионального образования, 19% не удовлетворены и 7% затрудняются оценить нравственные качества педагогов.

Анализа позволил выявить определенную зависимость: чем меньше численность педагогов, тем выше доля работников образовательных учреждений с высшим и меньше доля со средним профессиональным образованием. Чем выше уровень образования, тем выше уровень нравственности человека и его моральных ценностей<sup>161</sup>. Следовательно, происходит отбор педагогов с наиболее качественным компонентом образования и нравственности. Также чем выше возраст педагогов, тем больше стаж их педагогической деятельности. Так как возраст является характеристикой компонента здоровья, а стаж – профессионализма, то можно выявить прямую взаимосвязь между этими двумя компонентами человеческого капитала: чем лучше здоровье, тем выше профессионализм. Профессионализм в свою очередь влияет на творческую составляющую человеческого капитала, так ранее отмечалось, что при стаже до 20 лет

---

<sup>161</sup> Финогентов В. Н. Образование и нравственность: современный российский контекст // Здравый смысл, 2012, №№ 3 (64) – 4 (65) – С.115-118

проявляется активность к инновациям. Высокий возраст, склонность к заболеваниям, быстрая утомляемость снижают работоспособность и ухудшают компонент здоровья педагога, а соответственно снижается стремление к творчеству и инновациям. Следовательно, творчество находится в прямой зависимости от профессионализма и здоровья. Так как творческая составляющая и стремление к инновациям является одним из требований для получения категории, защиты кандидатской диссертации или получения звания, то можно говорить о том, что показатели креативности, внедрения инноваций в учебный процесс находится в прямой зависимости от численности учителей высшей категории и педагогов, имеющих степень и звание. Из этого можно сделать вывод, что компонент творчества напрямую связан с компонентом активность и организованность.

Подводя итоги анализа требований к персоналу сферы общего, а также начального и среднего профессионального образования, следует отметить, что современные социально-экономические изменения затронули и данную сферу образования. Произошли изменения качества практически всех компонентов человеческого капитала. Введение новых образовательных стандартов требует от педагогов высокого уровня мастерства педагогической деятельности и постоянного его повышения, наличия творческой составляющей и инновационных технологий в учебном процессе. Следовательно, происходит повышение требований к качеству человеческого капитала работников образования со стороны «заинтересованных лиц». Также следует отметить, что между компонентами, характеризующими качество человеческого капитала, имеется прямая зависимость. Однако большие психоэмоциональные нагрузки, высокая интенсивность труда и отсутствие эффективной системы стимулирования деятельности ведет к снижению качества таких компонентов, как здоровье, профессионализм, творчество, активность и организованность, и нарушает прямые связи между компонентами, характеризующими качество человеческого капитала

работников сферы общего образования, начального и среднего профессионального образования.

## 2.2 Динамика качества человеческого капитала профессорско-преподавательского состава и требований к нему

Современное экономическое развитие сопровождается повышением интеллектуалоемкости производств, усложнением труда и, как следствие, возвышением требований к качеству человеческого капитала специалистов. Формирование глубоких профессиональных знаний происходит, главным образом, в сфере высшего образования, что дает нам основание говорить о ключевой роли качества человеческого капитала работников высшего образования в процессе формирования человеческого капитала обучающихся высших профессиональных заведений, отвечающего современным требованиям работодателей.

Следовательно, качество человеческого капитала работников высшего образования необходимо рассматривать как инструмент в процессе формирования общих и профессиональных компетенций специалистов реального сектора экономики. Исследования показали, что во многих секторах экономики у работников уже имеется и ожидается в будущем недостаток компетенций, в том числе при работе с клиентами, администрировании, управлении качеством; наблюдается нехватка навыков коммуникации и языковых знаний<sup>162</sup>.

Современные практико-ориентированные стандарты высшего образования требуют новой стратегии обучения, основанной на нововведениях в способах и методах преподавания, проведении лекционных,

---

<sup>162</sup> Шульгина Е.В. Развитие человеческого потенциала. Практика работы с бизнес-корпорациями и муниципальными структурами управления [Электронный ресурс] / Е.. Шульгина // Третий «Дальневосточный международный экономический форум». – Режим доступа: [http://dvforum.ru/2008/doklads/ks6\\_shulgina.aspx](http://dvforum.ru/2008/doklads/ks6_shulgina.aspx)

практических и других видов аудиторных занятий в интерактивной форме, организации обучения с учетом индивидуальных особенностей личности обучающегося. Происходит поэтапный переход к личностно-ориентированному обучению через применение инновационных обучающих технологий.

Перед современным преподавателем высшей школы стоит сложная задача формирования личности выпускника вуза, обладающего наиболее важными для рынка труда компетенциями. Среди них помимо профессиональных, можно отметить такие общие компетенции, как способность к критическому мышлению, умение планировать деятельность, умение собирать и анализировать информацию, умение работать в команде, способность к самостоятельной работе и другие. В связи с этим существенно повысились и требования к качеству человеческого капитала преподавателя высшей школы. Для того чтобы сформировать у студента предписанные государственными образовательными стандартами высшего образования компетенции в рамках читаемых дисциплин, преподаватели сами должны обладать ими в полной мере.

В Национальном центре общественно-профессиональной аккредитации разработаны стандарты и критерии профессионально-общественной аккредитации в соответствии с российским законодательством в сфере образования (Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ), основными принципами и документами Болонского процесса (Европейские стандарты и рекомендации для систем гарантии качества высшего образования ESG-ENQA)<sup>163</sup>. Здесь же определены и гарантии качества и компетентности преподавательского состава, и являющиеся показателем качества человеческого капитала преподавателей высшей школы.

Профессорско-преподавательский состав вузов является основным компонентом учебного процесса, при взаимодействии с которым

---

<sup>163</sup> Профессионально-общественная аккредитация. – Йошкар-Ола, 2013. – 17 с. - С.4

формируется человеческий капитал студентов. Поэтому важно, чтобы преподаватели обладали необходимым уровнем знаний, способностей, возможностей, опыта, который обеспечивал бы высокую эффективность передачи знаний студентам. В рекомендациях ENQA отмечено, что «преподавательский состав должен иметь возможность совершенствования и развития педагогического мастерства и ценить свой профессионализм»<sup>164</sup>.

Качество человеческого капитала профессорско-преподавательского состава целесообразно рассматривать в разрезе его компонентов: здоровья, творчества, активности и организованности, образования, профессионализма, нравственности. Но прежде рассмотрим динамику численности профессорско-преподавательского состава вузов России (таблица 13).

Таблица 13. – Среднегодовая численность работников высшего образования<sup>165</sup>, <sup>166</sup>, <sup>167</sup>, тыс. человек

Годы	Средне-годовая численность работников образования – всего	в т.ч.		Численность профессорско-преподавательского работников		
		в сфере высшего профессионального образования	в сфере образования для взрослых и прочих видах образования	всего	в % к численности работников образования	в % к численности работников ВПО
2003	5923,5	819,5	24,2	354,1	6,0	43,2
2004	5931,2	855,0	26,7	364,3	6,1	42,6
2005	5833,9	857,2	53,8	387,3	6,6	45,2
2006	5770,6	883,0	52,2	409,0	7,1	46,3
2007	5767,7	911,0	55,7	419,2	7,3	46,0
2008	5714,5	917,5	56,4	404,6	7,1	44,1
2009	5657,7	918,2	55,9	377,8	6,7	41,1
2010	5523,4	902,3	53,4	356,8	6,5	39,5
2011	5364,4	876,5	52,7	348,2	6,5	39,7
2012	5268,1	853,7	53,2	342,0	6,5	40,1

Данные таблицы 13 свидетельствуют о незначительном повышении численности работников высшего профессионального образования, прирост составил - 4,2% на фоне общего снижения численности работников сферы

<sup>164</sup> Профессионально-общественная аккредитация. – Йошкар-Ола, 2013. – 17 с. – С.13

<sup>165</sup> Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб./Росстат – М., 2009. - 623 с. – С. 267, 273.

<sup>166</sup> Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. – М., 2010. – С.256.

<sup>167</sup> Труд и занятость в России. 2013: Стат.сб./Росстат – М., 2013. - 661с. – С. 290, 295.

образования в целом на 11,1% и снижения численности профессорско-преподавательского работников на 3,4%. Наибольшим был темп прироста работников высшего профессионального образования в 2005 году – 6,3%, а численности профессорско-преподавательского состава – в 2005 году – 387,3 тыс. человек, что составляло 6,6% от общей численности работников сферы образования и 45,2% от работников системы высшего профессионального образования. Наибольшая доля профессорско-преподавательского состава в вузах отмечается в 2006 году (46,3%), а их численность составила 409,0 тыс. человек. Начиная с 2008 года, наблюдается снижение численности профессорско-преподавательского состава, как в абсолютном, так и в относительном выражении по сравнению со всеми исследуемыми группами.

По приведенным выше данным увеличивается доля взрослых, получающих второе и т.д. образование (более чем в 2,1 раза), что свидетельствует о повышении престижа послевузовского образования и стремлении людей с высшим образованием повысить качество своего человеческого капитала.

Несмотря на рост в исследуемом периоде доли профессорско-преподавательского работников в общей численности работников образования (на 0,5%), в общей численности работников высшего профессионального образования их доля все же снижается (на 3,1%), что свидетельствует о повышении нагрузки на преподавателей вузов. При этом на 1 преподавателя в 2003 году приходилось примерно 16 студентов, а в 2012 году – 18 студентов (рост на 11,1%)<sup>168</sup>. В соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования поколения 3+, соотношение между преподавателями и студентами должно быть 1:10 для очной формы обучения, 1:15 для очно-заочной формы обучения и 1:35 для заочной формы обучения. Очевидно, что это требование не выполняется, являясь причиной повышения интенсивности

---

<sup>168</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. – М., 2013. – С.221.

труда преподавателей, что уменьшает возможности накопления ими человеческого капитала и снижает его качество.

Качество человеческого капитала профессорско-преподавательского состава вуза определяет возможность выполнения основных видов деятельности, которыми здесь являются методическая, научная, инновационная и воспитательная. Анализ педагогической практики в высшем учебном заведении показывает, что процесс профессионального саморазвития преподавателя вуза предполагает не только освоение педагогических новшеств, достижений современной науки и использование инноваций, но и необходимо повышать качество человеческого капитала преподавателя как его личный ресурс<sup>169</sup>.

Конечной целью деятельности любого педагога является профессиональное развитие и рост. Для профессорско-преподавательского состава достижение указанной цели возможно только при обеспечении высокого качества всех компонентов человеческого капитала.

Характеризуя отдельные компоненты человеческого капитала профессорско-преподавательского состава вузов, отметим, что базисом личностного роста и развития преподавателей является физиологическая составляющая. Компонент здоровья характеризуется степенью заболеваемости, главным образом по профессиональным причинам. Все возрастающие требования к организации учебного процесса, рост ответственности и нагрузки ведут к распространению хронических заболеваний среди профессорско-преподавательского состава.

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ работники, занятые образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, подлежат обязательным

---

<sup>169</sup> Вековцева, Т.А. Личные ресурсы преподавателя вуза как основа его профессионального саморазвития / Т.А. Вековцева // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2013. - №4. – С.74



предварительным и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям) 1 раз в год<sup>170</sup>.

В настоящее время диспансерное обследование носит формальный характер, что существенно снижает его эффективность при выявлении заболеваний профессионального характера у преподавателей высшей школы. Эксперты Национальной медицинской палаты, возглавляемой Леонидом Рошалем, сообщили, что диспансеризация все больше превращается в фикцию, а рядовые врачи рассказывают о массовых фальсификациях, в лучшем случае - формальном проведении диспансеризации<sup>171</sup>.

В сложившихся условиях сохранению здоровья может способствовать не только соблюдение здорового образа жизни, но и ужесточение требований к проведению диспансерных осмотров.

Исследования показывают, что большая часть преподавателей вузов имеют нарушения в состоянии здоровья (70,7 случаев на 100), наличие какого-либо хронического заболевания - 65,8 случаев на 100 опрошенных<sup>172</sup>. Среди наиболее распространенных заболеваний – заболевания глаза и его придаточного аппарата. Этот факт объясняется высокой зрительной нагрузкой при осуществлении преподавателями своей профессиональной деятельности. Следующей особенностью преподавательской деятельности является существенная голосовая нагрузка, что вызывает заболевания дыхательной системы организма. Часто это хронические формы заболеваний – хронический фарингит, хронический ларингит и т.п. Также из-за ненормированного рабочего дня среди профессорско-преподавательского корпуса распространены заболевания желудочно-кишечного тракта

---

<sup>170</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (в ред. Приказа Минздрава России от 15.05.2013 N 296н) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://base.garant.ru/12191202/#block\\_2000](http://base.garant.ru/12191202/#block_2000)

<sup>171</sup> Лихоман, И. Формально здоровы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://saratov.mk.ru/article/2014/02/05/980551-formalno-zdorovy.html>

<sup>172</sup> Микерова М.С., Сердюков А.Г. К вопросу об изучении состояния здоровья преподавателей медицинских ВУЗов методом анкетирования // Проблемы управления здравоохранением. – 2007. - №3. - С. 63-68.

(хронический гастрит, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки и т.п.).

Страдает и сердечнососудистая система. Обращает на себя внимание тот факт, что наибольшая распространенность артериальной гипертензии наблюдается у работников умственного труда – 66,4%. В свою очередь, у работников вузов наблюдается также ишемическая болезнь сердца. Если среди взрослого населения России в целом такие заболевания встречаются у 13,5%, то у работников умственного труда этот показатель составляет 10,5%<sup>173</sup>.

Среди наиболее значимых факторов, оказывающих влияние на качество здоровья преподавателей, отметим характер питания, условия труда (в том числе, режим труда и отдыха, соблюдение санитарно-гигиенических и эргономических требований к организации рабочего места), доступность услуг здравоохранения при существующем уровне оплаты труда профессорско-преподавательского состава вузов и, конечно же, возраст.

Эффективность работы преподавателя снижается с увеличением его возраста. С одной стороны, по мере перехода из одной возрастной группы в другую повышается стаж работы, профессионализм и квалификация. С другой стороны, снижается работоспособность, восприимчивость к нововведениям в технологиях и методиках преподавания и активность в поиске научной информации. Структура профессорско-преподавательского работников по возрастным группам представлена в таблице 14.

---

<sup>173</sup> Телкова, И.Л. Профессиональные особенности труда и сердечнососудистые заболевания: риск развития и проблемы профилактики. Клинико-эпидемиологический анализ // Сибирский медицинский журнал. – 2012. - №1. – С. 19

Таблица 14. – Структура профессорско-преподавательского работников по возрасту, в процентах\*<sup>174 175</sup>,

Учебный год	возрастные группы				
	до 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	60 лет и старше
2003/2004	14,1	17,9	23,2	23,8	20,7
2004/2005	15,8	18,1	21,6	23,3	20,9
2005/2006	16,1	18,9	20,6	23,0	21,3
2006/2007	15,9	19,6	19,9	22,8	21,9
2007/2008	15,3	20,4	19,2	22,2	22,8
2008/2009	14,4	21,3	18,6	21,7	23,9
2009/2010	13,7	22,5	18,3	21,3	24,2
2010/2011	11,9	24,4	17,9	20,9	25,0
2011/2012	10,9	24,8	18,2	20,8	25,4
*За 2012/2013 учебный год статистика не представлена					

Обозначенные выше проблемы снижают престиж преподавательского труда среди молодежи. Об этом свидетельствуют данные таблицы 13, где очевидно снижение численности профессорско-преподавательского работников в возрасте до 30 лет на 3,2% в общей численности ППС вузов. В настоящее время возраст большинства преподавателей вузов достиг пенсионного и превышает его (темп прироста в данной возрастной группе составил 22,7%), а способных выпускников вузов мало интересует научная и преподавательская деятельность. Прирост численности ППС наблюдается только в двух возрастных группах - 30-39 лет и 60 лет и старше. Наибольший темп прироста наблюдается в возрастной группе 30-39 лет, что позволяет успешно внедрять нововведения в образовательный процесс.

Можно констатировать, что система высшего профессионального образования нуждается в модернизации с целью привлечения молодых специалистов и обновления кадрового состава вузов.

Такое положение дел в системе высшего профессионального образования позволяют говорить о низком качестве компонента здоровье и его несоответствие требованиям «заинтересованных лиц».

<sup>174</sup> Индикаторы образования: 2011: статистический сборник. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. – С.191

<sup>175</sup> Индикаторы образования: 2013: статистический сборник. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – С.211

Не менее важными компонентами качества человеческого капитала профессорско-преподавательского состава являются образование и профессионализм. Требования к ним определяют «заинтересованные лица» - студенты и их родители, а также предприятия, обеспечивающие целевой заказ на подготовку специалистов, и государство как инвесторы в организацию процесса обучения.

В связи с этим возникает вопрос о соответствии запросов «заинтересованных лиц» и реального положения дел в сфере образования. Требования к качеству человеческого капитала преподавателей вузов содержатся в ряде регламентирующих документов. В первую очередь, это документ федерального уровня - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»<sup>176</sup>. Здесь установлены квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего и дополнительного профобразования. Данный документ может быть применен как нормативный документ или как основа для составления локальных регламентирующих документов, которым, в частности, является должностная инструкция, содержащая конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности преподавателей.

В указанном приказе оговаривается круг должностных лиц, на которых распространяется его действие. Это ректор, проректор, начальник (заведующий) отдела (управления) аспирантуры, ученый секретарь совета

---

<sup>176</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. №1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 N 20237) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070898/#55070898>

учреждения (факультета), руководитель учебной (производственной) практики, директора студенческих дворца культуры и общежития, ассистент, преподаватель, доцент, профессор, декан, заведующий кафедрой. Для них в разделе «Должностные обязанности» установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, а также требования к специальным знаниям, знаниям законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов (раздел «Должен знать»), профессиональной подготовке и стажу работы (раздел «Требования к квалификации»).

Основные квалификационные требования к профессорско-преподавательскому составу, представленные в Квалификационных характеристиках должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, сведены в таблицу (Приложение Д).

Очевидно, что все сотрудники вузов, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, должны иметь и имеют высшее профессиональное образование и в этом аспекте требования со стороны «заинтересованных лиц» к компоненту образования удовлетворены в полном объеме.

Для характеристики компонента профессионализма необходимо привести статистику по стажу работы. Ее представляется возможным привести только за 2010/2011 учебный год. Согласно исследованиям, проведенным в Национальном исследовательском университете, общий педагогический стаж профессорско-преподавательского работников вузов имеет следующие границы<sup>177</sup>:

- до 3 лет – 8,3% в общей численности ППС;
- от 3 до 5 лет – 8,7% в общей численности ППС;
- от 5 до 10 лет – 19,2% в общей численности ППС;

---

<sup>177</sup> Образование в Российской Федерации: 2012 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. – С.111.

- от 10 до 15 лет – 15,4% в общей численности ППС;
- от 15 до 20 лет – 12,5% в общей численности ППС;
- свыше 20 лет – 35,9% в общей численности ППС.

Небольшая доля преподавателей, имеющих стаж до 3 лет, обусловлена снижением престижности преподавательского труда ввиду невысокой заработной платы и высокими требованиями к преподавателю. В то же время именно эта категория ППС наиболее восприимчива к изменениям в образовательной сфере. В первые три года работы молодого преподавателя происходит адаптация к условиям работы, привыкание к постоянным нагрузкам в виде аудиторной и внеаудиторной работы со студентами и научной деятельности (написание статей, подготовка кандидатской диссертации и т.п.). Молодые преподаватели обычно не обладают достаточными навыками и профессионально значимыми качествами. В этот период необходима всесторонняя поддержка и помощь со стороны более опытных коллег.

Далее происходит профессиональная стабилизация, повышается заинтересованность в профессии. Преподаватели совершенствуют стиль преподавания, методические приемы и способы донесения информации до студентов.

Для преподавателей со стажем от 10 до 20 лет характерно желание что-либо изменить. Именно эта категория ППС обеспечивает большую долю успеха при модернизации образовательного процесса. Кроме того, успех деятельности преподавателей этой категории обеспечивается умением налаживать конструктивные взаимоотношения как со студентами, так и с коллегами по работе.

Наибольших результатов в профессиональной сфере добиваются преподаватели, имеющие стаж работы от 5 до 20 лет. Они имеют наиболее высокую оценку уровня сформированности профессионально значимых качеств человеческого капитала. Они могут все свое свободное время посвятить преподаванию и научной деятельности, потому что, как правило,

уже достигли стабильности в социальном и экономическом плане. К сожалению, по мере приближения преподавателя к пенсионному возрасту, все большее их число подвержено психоэмоциональному перенапряжению, повышению требований к окружающим, что может вызвать «синдром сгорания», которому в той или иной степени подвержены все работники сферы образования.

Недостаточная доля педагогов в наиболее «продуктивном» возрасте, примерно 60%, свидетельствует о несоответствии компонента профессионализм требованиям «заинтересованных лиц».

Образование и профессионализм оказывают непосредственное воздействие на формирование и накопление человеческого капитала студентов. Зависимость между уровнем профессиональной подготовки преподавателя и объемом знаний, которые он способен передать студентам очевидна. Причем чем выше ступень высшего профессионального образования (бакалавриат → магистратура → аспирантура → докторантура) тем выше квалификация и профессиональный опыт преподавателей, научных руководителей и консультантов.

Большая загруженность преподавателей, имеющих в большинстве вузов России учебную нагрузку по 850-900 и даже более часов в год, препятствует рациональному распределению времени, отведенному на науку, разработку и оформление учебно-методических комплексов читаемых дисциплин и другие виды работ. По причине нехватки времени возникают трудности и в исследовательской деятельности, в поддержании научных контактов с профессиональными сообществами, в том числе и международными, в научных изысканиях (особенно в отношении грантов различного уровня). Затрудняется работа и по полноценному консультированию студентов, аспирантов и докторантов во внеучебное время.

Заместитель председателя Дальневосточного отделения РАН, академик РАН, директор Института биологии моря им. А.В. Жирмунского А.

Андрианов на заседании Совета по науке и образованию при Президенте РФ, состоявшемся 23 июня 2014 года отметил, что при наличии современного оборудования в вузовских лабораториях у преподавателей не хватает времени на проведение исследований при нынешней нормативной базе<sup>178</sup>. Ведь для того, чтобы выполнить установленную нагрузку большинству преподавателей приходится читать большое количество лекций по разным дисциплинам, что отрицательно влияет на качество преподавания. Кроме того, современные требования к проведению занятий в интерактивных формах, с привлечением инновационных методов преподавания и педагогических технологий также требует огромных затрат времени и сил.

Повышению качества компонентов профессионализма и образования профессорско-преподавательского состава способствует дополнительное профессиональное образование, в том числе обязательное повышение квалификации. Статистическое наблюдение по вопросам дополнительного профессионального образования впервые было проведено в 2010 году. Периодичность проведения такого исследования – один раз в 3-4 года. Результаты наблюдения сведены в таблицу 15.

Таблица 15. – Численность работников образования, получивших дополнительное профессиональное образование, прошедших профессиональное обучение<sup>179 180</sup>,

Год	Численность работников					
	всего по России		в сфере образования			
	получили дополнительное профессиональное образование	прошли профессиональное обучение	получили дополнительное профессиональное образование	в % от гр.2	прошли профессиональное обучение	в % от гр.3
1	2	3	4	5	6	7
2010, человек	2155373	1228639	663034	30,8	12513	10,2
2013, человек	2410056	1991937	787667	32,7	59215	3,0

<sup>178</sup> Как снизить нагрузку университетских преподавателей? / Стенограмма заседания Совета по науке и образованию при Президенте РФ от 23.06.2014 г. [Текст] // Троицкий вариант. – 2014. - №158. – С.4-5.

<sup>179</sup> Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году по видам экономической деятельности. Том 1. Статистический бюллетень [Электронный ресурс]. – М., 2011. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2011/bul\\_dr/dop-obr2010.rar](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2011/bul_dr/dop-obr2010.rar)

<sup>180</sup> Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году по видам экономической деятельности. Том 1. Статистический бюллетень [Электронный ресурс]. – М., 2014. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2014/bul\\_dr/tom1-dp2013.rar](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2014/bul_dr/tom1-dp2013.rar)



Интенсивность обучения в анализируемые годы растет. Причем в сфере образования темпы прироста значительно превышают средние по России: 18,8% и 11,8% соответственно. Данный факт объясняется необходимостью работников сферы образования постоянно обновлять знания и повышать квалификацию в соответствии с запросами потребителей образовательных услуг. Наиболее популярным является профессиональное обучение как более краткосрочный вид повышения квалификации. Отсюда и его значительный прирост в абсолютном выражении в 2013 году – более чем в 4 раза в сфере образования. Это свидетельствует о повышении качества компонента профессионализма, однако говорить о его полном соответствии требованиям еще рано.

Немаловажными компонентами человеческого капитала, воздействующими на профессионализм, а, следовательно, и на выполнение трудовых функций, являются активность и организованность. Они проявляются как в качестве повседневной работы со студентами, так и умении организовать свою научную деятельность: защитить диссертации и получить звание. Указанные качества человеческого капитала преподавателя обеспечивают его профессиональное саморазвитие и находятся под непосредственным влиянием мотивационных процессов, причем как внутренних, так и внешних.

Для некоторых должностей обязательно наличие ученой степени и ученого звания (например, заведующий кафедрой, декан факультета и др.), что является характеристикой компонента активности и организованности. Статистика свидетельствует, что далеко не весь профессорско-преподавательский состав получил послевузовское образование, сопровождающееся получением ученой степени доктора или кандидата наук и ученого звания доцента или профессора (таблица 16).

Таблица 16. – Численность профессорско-преподавательского работников вузов, тыс. человек<sup>181 182</sup>,

Учебный год	Численность ППС, всего, тыс. чел.	В том числе имеют:							
		ученую степень				ученое звание			
		доктора наук, тыс. чел.	в % к общей численности ППС	кандидата наук, тыс. чел.	в % к общей численности ППС	профессора, тыс. чел.	в % к общей численности ППС	доцента, тыс. чел.	в % к общей численности ППС
2003/2004	354,1	40,8	11,5	164,9	46,6	37,6	10,6	114,2	32,3
2004/2005	364,3	42,5	11,7	171,5	47,1	38,6	10,6	115,7	31,8
2005/2006	387,3	48,3	12,5	186,4	48,1	42,8	11,1	122,2	31,6
2006/2007	409,0	55,0	13,4	199,5	48,8	47,9	11,7	128,7	31,5
2007/2008	419,2	58,4	13,9	207,7	49,5	49,8	11,9	132,2	31,5
2008/2009	404,6	52,5	13,0	206,6	51,1	44,3	10,9	130,6	32,3
2009/2010	377,8	47,0	12,4	193,0	51,1	39,4	10,4	121,1	32,1
2010/2011	356,8	44,1	12,4	185,5	52,0	35,8	10,0	115,7	32,4
2011/2012	348,2	43,8	12,6	183,5	52,7	35,9	10,3	115,7	33,2
2012/2013	342,0	44,0	12,9	183,0	53,5	35,6	10,4	115,1	33,7

Данные таблицы 16 свидетельствуют в целом о положительной динамике качества образовательного и профессионального компонентов активности и организованности профессорско-преподавательского работников российских вузов. В течение 2003-2012 гг. доля лиц, имеющих ученую степень, возросла на 8,3%, а ученое звание - на 1,2%. Так количество докторов наук увеличилось на 3200 человек, кандидатов наук на 18100 человек, доцентов на 900 человек, а вот количество профессоров снизилось на 2000 человек. Тем не менее, доля лиц имеющих ученую степень в общей численности ППС не превышает и 70%, а имеющих звание 45%. Это позволяет говорить о несоответствии компонента активности и организованности требованиям «заинтересованных лиц».

Кроме того, активность профессорско-преподавательского работников имеет несколько структурных элементов. Прежде всего, это мотивационная составляющая. Научно-педагогический труд относится к высокоинтеллектуальным видам деятельности, которые не могут стимулироваться на основе простой схемы оплаты труда. В связи с этим при

<sup>181</sup> Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. – М., 2010. – С.256.

<sup>182</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. – М., 2013. – С.216.

разработке системы мотивации профессорско-преподавательского состава помимо материальных (социальных) стимулов необходимо учитывать моральные и психологические стимулы.

Интерес к преподаваемому предмету, к непосредственной организации учебного процесса в высшем учебном заведении, к исследованию практикоориентированных и прикладных проблем образования и науки, к научно-исследовательской деятельности, стремление быть педагогом-мастером, составляют основу профессиональной мотивации преподавателя<sup>183</sup>.

Здесь встает вопрос, прежде всего, о материальной мотивации, т.е. об оплате труда профессорско-преподавательского состава (таблица 17).

Таблица 17 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников высшего образования, рублей<sup>184 185 186</sup>

Год	Вся экономика России	в т.ч. образование			
		всего	в т.ч. высшее профессиональное образование		
			всего	в % от гр. 2	в % от гр.3
2003	5498,5	3386,6	--	--	--
2004	6739,5	4203,4	--	--	--
2005	8554,9	5429,7	8503,0	100,8	153,5
2006	10633,9	6983,3	10716,9	102,0	158,0
2007	13593,4	8778,3	13868,3	98,1	149,8
2008	17290,1	11316,8	16955,1	108,5	152,1
2009	18637,5	13293,6	20213,9	101,7	151,5
2010	20952,0	14075,0	21318,6	99,2	146,6
2011	23369,0	15809,0	23179,6	--	--
2012	26629,0	18995,0	--	--	--

В статистической литературе данные о заработной плате профессорско-преподавательского работников приводятся только за 2010 и 2011 годы. Она составила 23953,8 рубля и 25003,3 рубля соответственно<sup>187</sup>, что несколько выше, чем заработная плата работников высшего образования (на 12,4% и

<sup>183</sup> Ларионова, М.А. Профессиональная мотивация преподавателя вуза [Текст] / М.А. Ларионова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. - №4 (43). – С.39

<sup>184</sup> Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - М., 2010. – С.178

<sup>185</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М., 2013. – С.15)

<sup>186</sup> Индикаторы образования: 2013: статистический сборник. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – С. 101, 105.

<sup>187</sup> Индикаторы образования: 2013: статистический сборник. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – С. 105.

7,9% соответственно), значительно выше, чем в сфере образования (на 70,2% и 58,2% соответственно) и выше, чем в экономике в целом (на 14,3% и 7,0% соответственно).

В целом система материальной мотивации преподавателей претерпела изменения: если ранее учитывались в основном профессиональные качества, отражаемые в тарифном разряде, то теперь существуют стимулирующие надбавки к окладу, позволяющие повысить размер заработной платы профессорско-преподавательского состава.

Основной целью эффективной системы материального стимулирования является соответствие между эффективностью труда преподавателя и его вознаграждением. В настоящее время возникает противоречие в профессиональной иерархии, когда простой труд секретаря-референта, состоящий из стандартных операций, оплачивается выше, чем творческий труд профессора<sup>188</sup>. Это в очередной раз подтверждает низкий уровень мотивационной составляющей, что снижает качество компонента активности и организованности. Отсюда все более актуальным является вопрос о повсеместном внедрении эффективных контрактов, нацеленных на повышение не только преподавательской, но и, главным образом, научной активности. Такие контракты должны содержать показатели и критерии для определения эффективности деятельности не только профессорско-преподавательского состава, но и всего работников вузов с целью назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов их труда.

Примерная форма такого контракта приведена в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы<sup>189</sup>. В данном документе предусмотрена, во-первых, разработка и утверждение профессиональных

---

<sup>188</sup> Денисова, О.П. Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе // Вектор науки ТГУ. – 2010. - №2 (12). – С.182.

<sup>189</sup> Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_138313/?frame=2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138313/?frame=2)

стандартов, а во-вторых, повышение квалификации, переподготовка работников с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям. Только после этого планируется проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, либо новых трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта.

Среди моральных и психологических стимулов необходимо отметить следующие:

- возможность планировать график рабочего времени («вторая половина дня»);
- наличие системы признаний и наград (награды и знаки отличия вуза, ведомственные и государственные награды различного уровня);
- занесение в кадровый резерв с целью дальнейшего карьерного роста;
- возможность творческой самореализации в учебной и научной деятельности;
- возможность дистанционной занятости и т.д.

Возможность ведения учебных занятий дистанционно позволяет преподавателям более рационально организовывать свое рабочее время. Этому способствует активное внедрение в вузах дистанционного обучения, где занято более 40% студентов вузов, а также к программам экстерната, позволяющего самостоятельно осваивать образовательные программы в сжатые сроки (таблица 18).

Таблица 18. – Структура численности студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования, по формам обучения, тыс. человек<sup>190 191</sup>,

Год	Численность студентов								
	всего	очное обучение		очно-заочное (вечернее) обучение		заочное обучение		экстернат	
		тыс.чел	%	тыс.чел	%	тыс.чел	%	тыс.чел	%
2003	6455,7	3276,6	50,8	351,3	5,4	2703,7	41,9	124,1	1,9
2004	6884,2	3433,5	49,9	331,8	4,8	2942,5	42,7	146,4	2,1
2005	7064,6	3508,0	49,7	371,2	5,3	3031,9	42,9	153,4	2,2
2006	7309,8	3582,1	49,0	372,3	5,1	3195,8	43,7	159,6	2,2
2007	7461,3	3571,3	47,9	352,9	4,7	3367,9	45,1	169,2	2,3
2008	7513,1	3457,2	46,0	343,7	4,6	3540,7	47,1	171,5	2,3
2009	7801,7	3540,5	45,4	358,4	4,6	3740,6	47,9	179,5	2,3
2010	7903,6	3510,3	44,4	342,8	4,3	3720,9	47,1	176,7	2,2
2011	7668,1	3484,1	45,4	318,5	4,2	3555,1	46,4	163,6	2,1
2012	7288,2	3383,9	46,4	285,5	3,9	3554,2	48,8	134,8	1,8

Данные таблицы свидетельствуют о смещении интересов абитуриентов при поступлении в вуз от выбора очной формы обучения (прирост на 3,3% в анализируемом периоде) к заочной форме обучения (прирост 31,5% в анализируемом периоде) и к экстернату (прирост 8,6% соответственно). Данный факт свидетельствует о необходимости поиска новых методов обучения, ориентированных на опосредованный контакт со студентами. Такой вид деятельности требует новых затрат времени и сил.

Ввиду того, что именно от преподавателей в конечном итоге зависит уровень подготовки выпускаемых специалистов, необходимы качественно новые подходы к организации их трудовой деятельности.

В структуре деятельности профессорско-преподавательского работников доминирует научно-методическая, учебно-методическая и организационно-методическая деятельность. Первый вид деятельности является доминирующим при подготовке магистров и аспирантов, т.к. сопровождается разработкой собственной методики преподавания и авторского методического обеспечения для передачи нового знания в рамках

<sup>190</sup> Индикаторы образования: 2010: статистический сборник. – М.: Государственный университет – Высшая школа экономики», 2010. – С. 76.

<sup>191</sup> Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. - М., 2011. – С.248

читаемых дисциплин. Второй вид деятельности проявляется при подготовке специалистов. В процессе их обучения возникает необходимость передачи расширенных фундаментальных знаний. Третий вид деятельности доминирует при реализации основных образовательных программ бакалавриата. Являясь более практикоориентированными, они требуют от преподавателя не столько фундаментальных знаний, сколько практического подхода к освоению студентами новых знаний, способности организовать и обеспечить контроль самостоятельной работы студентов. Методическая же деятельность непосредственно влияет на качество реализации основных образовательных программ, входя составным элементом во все показатели оценки качества обучения.

Многие ученые, занимающиеся проблемой профессионализации личности, указывают, что компонент творчества будет представлен в деятельности профессионалов высокого уровня<sup>192</sup>, к которым мы вправе отнести профессорско-преподавательский состав вузов.

Творческая деятельность в вузе направлена на решение профессиональных задач. Она осуществляется преимущественно в условиях применения педагогических средств и приемов воздействия на объект труда. Следовательно, творческая деятельность, организованная в условиях образовательного процесса вуза, должна быть ориентирована на решение учебных проблем, творческих задач и заданий<sup>193</sup>.

Оценить творческий компонент человеческого капитала довольно сложно. Представляется возможным выразить его через креативность, публикационную активность профессорско-преподавательского работников, а также его участие в грантах различных уровней.

---

<sup>192</sup> Ларионова М.А. Развитие профессионализма преподавателя вуза посредством творческой активности // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – №4(51). – С.39

<sup>193</sup> Чупрова, Л.В. Проблема творчества в системе высшего профессионального образования/ Л.В. Чупрова, Т.В. Ершов // Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). Т. 2 / Под общ. ред. Г.Д. Ахметовой. - Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. – С. 244..

Рядом авторов были проведены исследования творческого компонента профессиональной деятельности. В качестве категорий анализа выделены следующие<sup>194</sup>:

1) категория «Совершенствование технологии образовательного и воспитательного процесса» предполагает использование творчества для интересного и продуктивного проведения всех видов аудиторных и внеаудиторных занятий как способа дифференциации методов и приемов работы;

2) категория «Взаимодействие с субъектами образовательного процесса» включает в себя использование творческих способностей в процессе решения проблемных и конфликтных ситуаций, поиска индивидуального подхода в работе с субъектами образовательного процесса (обучающимися и их родителями, коллегами, администрацией);

3) категория «Фасилитация» объединяет ответы, указывающие на использование собственных творческих способностей для развития творческих способностей обучающихся, формирование творческого мышления участников образовательного процесса, создание благоприятной и эмоционально благополучной атмосферы;

4) категория «Внутренняя потребность в реализации творческого потенциала» отражает желание преподавателя почувствовать себя творцом, создателем нового, реализовать свой творческий потенциал.

5) категория «Внеучебная деятельность» включает ответы, связанные с использованием творческих способностей в организации внеучебных мероприятий.

Результаты анкетирования представлены в таблице 19.

---

<sup>194</sup> Креативность как ключевая компетентность педагога. Монография / Под ред. проф. М.М. Кашапова, доц. Т.Г. Киселевой, доц. Т.В. Огородовой. Ярославль: ИПК «Индиго», 2013. – С. 122-123



Таблица 19. –Представления преподавателей об основных сферах применения творческих способностей в профессиональной деятельности

Сфера применения творческих способностей	Удельный вес категории (ранг)	
	всего в сфере образования	в т.ч. преподаватели вузов
Внеучебная деятельность	0,15 (4)	0,04 (4)
Совершенствование технологии образовательного и воспитательного процесса	0,28 (2)	0,40 (1)
Взаимодействие с субъектами образовательного процесса	0,24 (3)	0,20 (3)
Фасилитация	0,33 (1)	0,38 (2)
Внутренняя потребность в реализации творческого потенциала	0,003 (5)	0 (5)

Очевидно, что основным направлением реализации творческих способностей педагогов является создание атмосферы творчества для самореализации студентов в решении проблемных и конфликтных ситуаций, в то время как вузовские преподаватели ориентированы главным образом на расширение способов и приемов проведения всех видов аудиторных и внеаудиторных занятий.

Оценка значимости творческой составляющей позволяет заключить, что она очень важна не только для преподавателя, но и для студентов. Однако на практике становится все более затруднительно реализовать свои творческие способности ввиду общего снижения качества образования; активизации организационных процессов в связи с переходом к новым образовательным стандартам; низкой общественной значимости труда преподавателя; недостаточности поддержки со стороны государства и т.д. Это свидетельствует о невысоком качестве компонента творчество в деятельности работников высших образовательных учреждений.

Анализируя публикационную активность, отметим, что в настоящее время происходит постепенное перераспределение потока публикаций в сторону университетов от академий наук. Об этом свидетельствуют данные таблицы 20.

Таблица 20. – Публикации академий наук и университетов России<sup>195</sup>

Год	Общее число публикаций				
	всего, единиц	в том числе			
		академиями наук		университетами	
		всего, единиц	в % к общему числу публикаций	всего, единиц	в % к общему числу публикаций
2003	29019	13872	47,8	15147	52,2
2004	30048	14102	46,9	15946	53,1
2005	30226	14180	46,9	16046	53,1
2006	29402	13828	47,0	15574	53,0
2007	31248	14815	47,4	16433	52,6
2008	33839	16293	48,1	17546	51,9
2009	34391	16720	48,6	17671	51,4
2010	33985	16412	48,3	17573	51,7
2011	35088	16337	46,6	18751	53,4
2012	35838	16128	45,0	19710	55,0

Сотрудничество с академическими институтами оказывает положительное влияние на публикационную активность университетов. Очевидно, что на протяжении всего анализируемого периода по количеству публикаций доминируют университеты, что вызвано как публикациями ППС вузов в большем количестве журналов, так и тем, что средний уровень таких журналов с максимальным количеством публикаций выше, чем в академиях наук.

В целом же компонент творчества способствует выдвижению новых научных гипотез, побуждает к новым научным исследованиям, влияет на качество человеческого капитала преподавателя вуза. Низкий уровень научной активности современной России подтверждает низкий уровень качества компонента творчества у преподавателей высшей школы.

Проведенный выше анализ позволяет сделать вывод о низком качестве компонента творчества у профессорско-преподавательского состава и, следовательно, его несоответствии требованиям «заинтересованных лиц».

Задача высших учебных заведений не сводится только к подготовке квалифицированных специалистов различного уровня подготовки. В стенах

<sup>195</sup> Москалева, О.В. Интеграция науки и образования в зеркале научных публикаций [Электронный ресурс] / О.В. Москалева // Восемнадцатая международная конференция "SCIENCE ONLINE: электронные информационные ресурсы для науки и образования" 22-29 мая 2014 г., Турция, г.Белек. – Режим доступа: [http://elibrary.ru/projects/conference/turkey2014/conf\\_2014\\_1\\_program.asp](http://elibrary.ru/projects/conference/turkey2014/conf_2014_1_program.asp)

вузов должно обеспечиваться и духовное развитие студентов, их нравственное совершенствование, формирование норм профессиональной этики, общения и права, а также стандартов качества профессиональной деятельности и ответственного выполнения своих трудовых обязанностей.

Компонент нравственности рассматривается нами в тесной взаимосвязи с профессиональной этикой преподавателя.

В статьях Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» вопросы профессиональной этики рассматриваются в тесной связи с особым статусом педагогического работника и его профессиональной культурой<sup>196</sup>. В частности, в статье 47 ФЗ №273 определены их академические права и свободы<sup>197</sup>:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Как правило, профессиональная культура усваивается еще в стенах вуза, поэтому здесь очень важен пример преподавателя как носителя профессиональной культуры и норм морали и этики. Только в том случае, если в основу работы преподавателя положены ценности нравственного, личностного и профессионального самосовершенствования, у студентов будет сформировано ценностное отношение к своей будущей профессиональной деятельности. До недавнего времени принятие указанных ценностей имело прямой административный характер, но сейчас это недопустимо, т.к. в современных условиях обучения в вузе необходимо

---

<sup>196</sup> Ситник, А.П. Формирование и развитие профессиональной этики работников образования: Методические рекомендации / А.П. Ситник, Г.С. Токарева. – М.: АПКИППРО, 2013. – С.84

<sup>197</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

соблюдение духовно-нравственных принципов, интегрирующих все виды преподавательской деятельности.

Нравственность является ценностным ресурсом преподавателя, поскольку формируется в процессе усвоения им социального опыта и самоопределения как личности. При этом происходит ценностно-ориентированное отношение преподавателя к методической, инновационной, научной и другим видам профессиональной деятельности<sup>198</sup>.

Нами было проведено анкетирование студентов некоторых вузов г. Орла (общее количество опрошенных – 90 человек, обучающихся на 1-5 курсах различных направлений и специальностей). Вопросы анкеты приведены в приложении Е, а результаты анкетирования – в таблице 21.

В целом, результаты опроса студентов вузов показали положительную оценку деятельности преподавателя, его профессиональных и нравственных качеств, но все же практически по всем позициям наблюдается наличие доли неудовлетворенности со стороны студентов. Обобщая полученные данные, можно сделать вывод о том, что примерно 86,8% студентов удовлетворены состоянием компонента нравственности у преподавателей. Постанкетный опрос показал, что 6,7% студентов затруднялись однозначно ответить на ряд вопросов, а 93,3% не испытывали каких-либо трудностей при ответе на вопросы анкеты.

Следовательно, формирование и обогащение компонента нравственности можно рассматривать как актуальную задачу профессиональной деятельности профессорско-преподавательского работников, от решения которой зависит успешная реализация государственной политики в области образования.

---

<sup>198</sup> Вековцева, Т.А. Личные ресурсы преподавателя вуза как основа его профессионального саморазвития // Вестник ЮрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2013. – том5, №4. – С.76

Таблица 21 – Результаты анкетирования студентов вузов

Раздел анкеты	Варианты ответов					
Общий блок вопросов	1			2		
	чел.	%	чел.	%		
- внимателен ли преподаватель к студентам?	74	82,2	16	17,8		
- Вас удовлетворяют моральные принципы Ваших преподавателей?	83	92,2	7	7,8		
- довольны ли Вы отношениями преподавателей к Вам?	81	90,0	9	10,0		
- доброжелательны ли преподаватели в общении со студентами?	72	80,0	18	20,0		
- Вы довольны внешним видом Ваших преподавателей?	86	95,6	4	4,4		
- у Ваших преподавателей имеются вредные привычки?	17	18,9	73	81,1		
Специальный блок вопросов	1		2		3	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1. Творческая самореализация	49	54,4	27	30,0	14	15,6
2. Профессиональное общение	34	37,8	34	37,8	22	24,4
3. Качество педагогической деятельности				0,0		
- качество преподнесения лекционного материала	76	84,4	14	15,6	0	0,0
- качество проведения практических занятий	71	78,9	13	14,4	6	6,7
- актуальность рассматриваемого на лекционных и практических занятиях материала	73	81,1	13	14,4	4	4,4
- качество организации самостоятельной работы студентов	55	61,1	23	25,6	12	13,3
- применение интерактивных методов обучения	35	38,9	41	45,6	16	17,8
- умение налаживать контакт со студенческой аудиторией	52	57,8	29	32,2	9	10,0
4. Качество воспитательной работы	69	76,7	15	16,7	6	6,7

Все это свидетельствует о соответствии качества компонента нравственность требованиям со стороны «заинтересованных лиц» его качеству.

Проведя анализ динамики требований к качеству человеческого капитала профессорско-преподавательского состава вузов можно констатировать, что изменения в современной экономике затронули и сферу

высшего образования. Претерпели те или иные изменения требования к качеству всех компонентов человеческого капитала.

Ориентация на новые практико-ориентированные стандарты высшего образования требует повышения профессионализма, постоянной профессиональной подготовки и профессионального обучения. Усложняющаяся экономическая ситуация требует от преподавателей быть более конкурентоспособными, иметь ученую степень и ученое звание как преимущество в рыночных условиях.

Постоянные нагрузки, необходимость совмещать различные виды преподавательской и научной деятельности сказываются на здоровье преподавателей. Исследования показали, что большая часть преподавателей вузов имеют нарушения в состоянии здоровья, либо хронические заболевания.

Не проводя активную работу во всех областях деятельности профессорско-преподавательского состава, нельзя достичь высоких результатов в профессионализме и образованности. В то же время, чем хуже состояние здоровья и ниже активность и организованность, тем ниже творческий компонент человеческого капитала. И лишь нравственность является тем компонентом, который способствует накоплению и обогащению всех указанных выше компонентов человеческого капитала.

Подводя итог вышеизложенному, необходимо отметить, что произошедшие в последнее десятилетия изменения в качестве человеческого капитала имеют и негативную тенденцию: так снизилось качество компонентов профессионализма, творчества и здоровья. Повысилось качество компонентов активности и организованности, и нравственности. Существующая значительная конкуренция на рынке труда побуждает «заинтересованных лиц» пользоваться услугами тех образовательных учреждений, которые имеют в своем штате только высококвалифицированных профессионалов, с высоким уровнем трудоспособности и эмоциональной устойчивости, способных к

самосовершенствованию и внедрению инновационных методов в процесс обучения, а также имеющих высоконравственные ориентиры. Однако, как показали исследования, существует проблема несоответствия качества человеческого капитала работников сферы образования требованиям, которые предъявляют к ним «заинтересованные лица». Так, только компонент образование и нравственность удовлетворяют их требованиям. Решению данных проблем должна способствовать разработка стратегии развития образования, учитывающая требования как обучаемых и их родителей, так и общества в целом. Кроме того, необходима методика, позволяющая оценить качество человеческого капитала педагогов с целью проведения мероприятий, позволяющих повысить их качество.

### 3 ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1 Неполнота и асимметрия информации в отношении качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования как основная причина его несоответствия требованиям «заинтересованных лиц»

Функционирование любого рынка зависит главным образом от того, насколько субъекты рынка информированы о качестве ресурсов, о спросе на эти ресурсы, а также о тенденции изменения рыночной конъюнктуры. Рынок образовательных услуг не является исключением.

При идеальном функционировании данного рынка предполагается, что все участники рыночных отношений (педагоги и «заинтересованные лица») обладают полной и достоверной информацией обо всем, что определяет их выбор. В реальности же информация является не только не полной, но даже порой искаженной, то есть на практике мы сталкиваемся с неполным, а порой и асимметричным распределением информации. Доступность лишь определенного массива информации в рамках образовательного процесса объясняется следующими причинами:

- для получения информации должны быть затрачены определенные ресурсы, и, соответственно, участники образовательного процесса не будут платить за информацию больше того уровня, когда издержки на ее получение превышают выгоды от ее использования, в результате чего часть информации остается необработанной;

- получаемая информация не всегда бывает надежна, так как она является «скоропортящимся товаром», то есть, если информация была точной вчера, то сегодня она может устареть из-за изменения обстановки на рынке образовательных услуг и ее использование приведет к принятию нерациональных экономических решений;



– участники образовательного процесса вынуждены отбирать только наиболее важную информацию, так как они не в состоянии обработать весь объем доступной им информации, в результате часть информации теряется;

– не все участники образовательного процесса обладают достаточными знаниями, чтобы правильно переработать поступающую им информацию, что приводит также к принятию нерациональных решений.

Неполная информация является обязательным элементом экономической жизни. Большая или меньшая неполнота информации оказывает влияние на условия и особенности функционирования различных рынков, создавая дополнительные транзакционные издержки для экономических агентов. Наибольшее воздействие на рыночную активность оказывает особый вид неполноты информации - асимметричная информация, которая создает возможность злоупотребления одного из участников образовательного процесса неинформированностью другого участника.

Большой вклад в изучении проблемы неполноты и асимметрии информации внес Дж. Акерлоф, который исследовал рынок подержанных автомобилей, где продавцы и покупатели в разной мере информированы о качестве продаваемых товаров. Дж.Акерлоф рассматривает рынок, на котором половина автомобилей высокого качества, называя их «персики», а вторая половина низкого качества, и он называет их «лимонами». Автор приходит к заключению, что неполнота информации приведет к тому, что часть покупателей понесет потери в результате потребления автомобиля низкого качества по завышенной цене, в то время как другая часть покупателей окажется в выигрыше за счет потребления товаров высокого качества по заниженной цене<sup>199</sup>.

Проблему асимметрии информации в своих трудах исследовал У. Спенсер, который предложил использовать уровень образования в качестве сигнала, позволяющего существенно снизить асимметрию информации на

---

<sup>199</sup> Акерлоф. Дж. Рынок «лимонов»: Неопределенность качества и рыночный механизм//THESIS, 1994. Вып. 5, С.91-104.

рынке труда<sup>200</sup>. Изучением данной проблемы занимались и такие ученые как С. Шапиро<sup>201</sup> и Дж. Стиглер<sup>202</sup>. Они пытались найти способ борьбы с недобросовестным поведением рабочих.

Асимметрия информации оказывает свое влияние на рыночное равновесие и его эффективность и в разной степени присутствует на всех рынках: продуктовом, финансовом, инвестиционном рынках, рынке страховых услуг и, конечно, образовательных услуг. Однако проблемы, связанные с асимметрией информации о качестве, имеют разное значение для этих различных типов рынка.

В экономической теории принято выделять три типа товаров в зависимости от возможности определения их качества. Именно на рынках последних двух типов товаров проблема асимметрии информации является наиболее острой<sup>203</sup>. Специфическим «товаром», для рынка образовательных услуг являются знания, умения, навыки, которые формируются в процессе обучения и зависят от качества человеческого капитала работников образовательного учреждения. Его качество можно определить только в процессе учебной деятельности, т.е. насколько хорошо педагог знает материал, умеет «донести» его обучаемым, как он налаживает контакт с ними и т.д. Таким образом, реализуемый в процессе учебной деятельности человеческий капитал педагогов можно отнести ко второй группе, где качество определяется в процессе потребления. Так как проблема асимметрии и неполноты информации характерна только для рынков товаров второго и третьего типа<sup>204</sup>, то для рынка образовательных услуг она является так же актуальной.

---

<sup>200</sup> Spence M. Signaling in retrospect and the informational structure of markets. Prize Lecture // The official web site of the Nobel Foundation. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nobelprize.org/nobelprizes/economics/laureates/2001/spence-lecture>

<sup>201</sup> Shapiro C. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device // The American Economic Review. 1984. - Vol. 74. - №3. - pp. 433-444

<sup>202</sup> Стиглер Дж. Экономическая теория информации // Теория фирмы. Вехи экономической мысли. Т. 2; под ред. В.М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1995. - 524 с.

<sup>203</sup> Авдашева С.Б., Розанова Н.М. Теория организации отраслевых рынков. – М.: ИЧП «МАГИСТР», 1998, С.51.

<sup>204</sup> Ляшенко И.Ю. Асимметрия информации и ее особенности на рынке труда: Дис. ...к-та экон. наук: 08.00.01. Воронеж, РГБ ОД, 61 11-8/1246, 2010 С.12

Для данного рынка и в частности для оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования категории неполноты и асимметрии информации имеют важное значение и свою специфику, для выявления которой необходимо наполнить их своим содержанием.

В современной экономической литературе встречается множество определений понятия асимметрии информации. Так, согласно современному экономическому словарю, под асимметрией информации следует понимать ситуацию, возникающую в процессе заключения договоров и сделок, в которой отдельные участники обладают важной, имеющей непосредственное отношение к предмету договора или сделки информацией, которой не обладают другие участники<sup>205</sup>. В толковом словаре экономики асимметрия информации имеет следующее определение: «Ситуация, когда не все экономические агенты располагают одинаковой информацией»<sup>206</sup>. Финансовый словарь трактует данное определение как «ситуацию на рынке, когда продавец или покупатель обладает значительно большей информацией о продукте или услуге, чем соответственно покупатель или продавец»<sup>207</sup>, а в инвестиционном словаре под асимметрией информации понимается информация, известная только некоторому количеству людей и не известная остальным<sup>208</sup>. Также следует отметить определение, данное Исаевым В.А.: «Асимметрия информации – это неполная информация, неравномерно распределенная информация, просто некачественная информация»<sup>209</sup>.

Таким образом, исходя из представленных определений, в экономической литературе не разделяют понятия асимметрия и неполнота информации, считается, что они ведут к принятию нерациональных

---

<sup>205</sup> Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. - 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М., 1999. - 479 с.

<sup>206</sup> Дж. Блэк. Экономика. Толковый словарь. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М. - М.: ИНФРА-М, Издательство «Весь Мир», 2000. – 840с.

<sup>207</sup> Факов В.Я. Большой финансовый словарь. - М.:Международные отношения, 2011. – 872с.

<sup>208</sup> Академик. Словари и энциклопедии [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://investment\\_dictionary.academic.ru/81/%D0%90%D1%81](http://investment_dictionary.academic.ru/81/%D0%90%D1%81)

<sup>209</sup> Исаев Г.Н. Информационные системы в экономике: Электронный учебник – М.: Омега – Л, 2011

экономических решений. Однако отмечается, что асимметрия является частным случаем неполноты информации<sup>210</sup>.

С нашей точки зрения представляется необходимым разграничить эти понятия и выявить критерии, при которых возникает ситуация информационной асимметрии в отношении оценки качества человеческого капитала. Учитывая, что участниками образовательного процесса, согласно целям нашего исследования, являются персонал образовательных учреждений общего и профессионального образования, реализующие свой человеческий капитал в процессе педагогической деятельности, и его «заинтересованные лица», предъявляющие требования к его качеству, то можно говорить о том, что информация о качестве нужна второй группе, а первая группа располагает этой информацией и может ею манипулировать при определенных условиях. Это позволяет выделить следующие характеристики неполноты и асимметрии информации в отношении оценки качества человеческого капитала работников сферы образования.

Во-первых, асимметрия информации представляет собой диспропорцию в объеме информации, имеющейся у участников образовательного процесса, которая приводит к принятию неэффективных решений «заинтересованными лицами». В то время как неполнота информации - это недостаточное количество информации для принятия эффективных и рациональных решений «заинтересованными лицами», а объем информации одинаков, т.е. все обладают равным объемом одинаковой информации.

Во-вторых, при оценке качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования и неполнота, и асимметрия информации приводят к снижению общественного благосостояния. При асимметрии информации это происходит, потому что педагоги могут сознательно использовать свое информационное преимущество о качестве

---

<sup>210</sup> Шкалаберда Я.Л. Неопределённость, риск и асимметрия информации в рыночной экономике // Экономические науки. - 2006. - № 8 (21) – С.64.

человеческого капитала для получения дополнительной выгоды. При неполноте информации информационного преимущества не существует, следовательно, им нельзя воспользоваться, но, учитывая важность сферы образовательных услуг в формировании человеческого капитала нации, это тоже приводит к снижению общественного благосостояния.

Наличие информационного преимущества одних участников сделки перед другими создает возможность злоупотребления со стороны экономических контрагентов. Это приводит к снижению общественного благосостояния, так как и «худшие», и «лучшие» сделки заключаются на одинаковых условиях и по одинаковой цене, и фактически за первые платят ту же цену, что и за вторые. Т.е. товары «худшего» качества приобретаются по стоимости «лучших» товаров. Данное явление описывается в экономике как моральный ущерб<sup>211</sup>. В системе образования это означает, что все педагоги получают равное вознаграждение за человеческий капитал разного качества и нет стимула его повышать, что в целом снижает общественное благосостояние. Таким образом, моральный ущерб объясняется скрытостью действий со стороны работников сферы образования, т.е. они скрывают качество своего человеческого капитала и пользуются этим.

Недостаточное количество информации при симметричном ее распределении, т.е. когда все контрагенты владеют ею в равной степени и нет информационного преимуществ, приводит к тому, что на рынке будут оформляться контракты с худшими условиями, так как ни один из участников сделки не в состоянии объективно оценить их качество и за две группы товаров платится одинаковая средняя цена. Зная, что на рынке есть и «хорошие» и «плохие» товары, но выявить их качество контрагент не может, то он не будет платить максимально высокую цену, так как есть вероятность приобрести низкокачественный товар. В результате чего стоимость «хороших» сделок будет ниже их реальной стоимости и они просто уйдут с

---

<sup>211</sup> Шкалаберда Я.Л. Неопределённость, риск и асимметрия информации в рыночной экономике // Экономические науки. - 2006. - № 8 (21) – С.69.

рынка. В экономической теории данная ситуация впервые была описана Дж. Акелрофом и определена как неблагоприятный отбор<sup>212</sup>. Для сферы образования это означает, что при отсутствии различий в оплате труда педагогов с человеческим капиталом высокого и низкого качества первые просто уйдут в другую сферу или потеряют стимул к высокоэффективной педагогической деятельности. Вследствие этого, снизится качество человеческого капитала педагогов, результатом чего станет снижение его качества у обучаемых и общества в целом. Следовательно, неблагоприятный отбор объясняется скрытостью информации, т.е. ее недоступностью для всех участников образовательного процесса.

Таким образом, несмотря на перечисленные отличия, и асимметрия информации, и неполнота информации ведут к принятию нерациональных и неэффективных решений со стороны «заинтересованных лиц» и снижает общественное благосостояние, что отличается от общей тенденции, когда моральный ущерб снижает общественное благосостояние, а неблагоприятный отбор – благосостояние отдельного индивида.

В-третьих, в основе возникновения неполноты или асимметрии информации в оценке качества человеческого капитала лежат разные факторы.

Неполнота информации и ее возможные последствия вызваны:

- неумением «заинтересованных лиц» отбирать наиболее важную информацию для принятия рациональных экономических решений;
- отсутствием у «заинтересованных лиц» достаточных знаний и навыков, которые позволили бы адекватно переработать поступившую информацию;
- отсутствие у педагогов информационного преимущества и возможности злоупотребить им в целях получения дополнительной выгоды.

Асимметрия информации возникает в результате:

---

<sup>212</sup> Акелроф, Дж. Рынок «лимонов»: Неопределенность качества и рыночный механизм//THESIS, 1994. Вып. 5, С.91-104

- наличия возможности и умения отбирать наиболее важную информацию для принятия рациональных экономических решений персоналом сферы образования;

- наличием у педагогического работников достаточных знаний и навыков, которые позволили бы ему адекватно переработать информацию;

- возможности работников образовательных учреждений воспользоваться информационным преимуществом и получить дополнительную выгоду, предоставив некачественную информацию «заинтересованным лицам».

В-четвертых, различны условия возникновения асимметрии и неполноты информации в оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

Так к условиям, создающим ситуацию неполноты информации, относятся:

- затраты на сбор и обработку информации о качестве человеческого капитала педагогов;

- быстрое устаревание информации о качестве человеческого капитала работников сферы образования;

- потеря часть информации «заинтересованными лицами» в результате ее усвоения;

- проблема обработки информации «заинтересованными лицами».

Т.е. условием возникновения неполноты информации в оценки качества человеческого капитала работников сферы образования являются транзакционные издержки.

К условиям асимметрии информации можно отнести следующие:

- неравномерное распределение информации между педагогами и «заинтересованными лицами», вызванное сознательным усилием первых;

- сознательное предоставление недостоверной информация о действительном состоянии своего человеческого капитала;

– существование ситуации недостаточной информированности «заинтересованных лиц».

Т.е. условием асимметрии информации являются неравные условия и злоупотребления со стороны педагогов в оценке качества их человеческого капитала.

Для получения подробной информации о качестве человеческого капитала педагогов образовательных учреждений «заинтересованным лицам» необходимо опросить своих знакомых, которые обучаются в этом учебном заведении, пообщаться с педагогами, ознакомиться с отзывами в интернете о существующих в городе образовательных учреждениях, а также ознакомиться с имеющимися данными официальных сайтов об их деятельности. И только потом они могут дать оценку и сделать выбор. Естественно, это занимает много времени и сил, и, как правило, при выборе образовательного учреждения руководствуются принципом территориальной близости. Кроме того, информация, которая позволила бы дать адекватную оценку, не доступна большинству «заинтересованных лиц», не все школы, ПТУ и сузы имеют официальные сайты, где представлена информация о педагогах. Вузы имеют официальные сайты, но, к сожалению, информация о персонале очень скудная и не позволяет в полной мере оценить качество их человеческого капитала. А сами учебные заведения не предоставляют такую информацию ни обучаемым, ни их родителям. Как правило, информацию начинают собирать минимум за год до начала обучения, а в виду высокой текучести кадров в данной сфере на начало следующего учебного года она может уже быть неактуальна и не соответствовать действительности, так как лучшие педагоги могут уйти в другую сферу или другое учебное заведение. И наконец, даже имея достаточно информации «заинтересованные лица» не в состоянии ее правильно проанализировать и принять рациональное решение, так как необходимо выделить наиболее важные параметры в оценке качества для чего нужны специальные знания и навыки



Таким образом, к последствиям асимметрии и неполноты информации на рынке можно отнести такие эффекты, как неблагоприятный отбор и моральный ущерб, вызывающие снижение общественного благосостояния (рисунок 8).



Рисунок 8 – Причины и последствия асимметрии и неполноты информации в отношении оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования<sup>213</sup>.

<sup>213</sup> Составлено автором

Принимая во внимание все изложенное и то, что в наиболее общем виде под рынком образовательных услуг следует понимать «материальные взаимоотношения участников образовательного процесса: учащихся, организаций, предоставляющих образовательные услуги, лиц и организации, оплачивающих эти услуги»<sup>214</sup>, можно дать следующие определения неполноты информации и асимметрии информации в отношении качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

Неполнота информации в отношении оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования – это недостаточное количество информации у участников образовательного процесса, в результате чего «заинтересованные лица» не могут принять рациональное решение по поводу выбора образовательной организации и ее работников, что ведет к формированию у обучаемых человеческого капитала низкого качества, снижающего общественное благосостояние.

Асимметрия информации в отношении оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования – это осознанное педагогами информационное преимущество, которым они могут маневрировать для получения дополнительных выгод, что приводит к предоставлению некачественных образовательных услуг, формированию у обучающихся человеческого капитала низкого качества и снижению общественного благосостояния в целом.

Проведенный анализ подтверждают тот факт, что асимметрия информации является частным случаем ее неполноты. В связи с этим представляется необходимым выделить критерии, при которых неполная информация становится асимметричной. К этим критериям следует отнести:

– наличие диспропорции в распределении информации, т.е. педагоги знают больше «заинтересованных лиц» о качестве своего человеческого капитала;

---

<sup>214</sup> Щетинин В.П. Рынок образовательных услуг в современной России // Школа 2007. №3. С. 25.

– персонал образовательных учреждений осознает свое информационное преимущество, т.е. они точно оценивают качество своего человеческого капитала;

– работники сферы образования могут воспользоваться этим информационным преимуществом в целях получения дополнительной выгоды, т.е. охарактеризовать свой человеческий капитал как качественный и, например, получить дополнительное вознаграждение;

– в результате манипулирования своим преимуществом педагоги получают дополнительные выгоды, а «заинтересованные лица» несут дополнительные потери, что приводит к возникновению морального ущерба и неблагоприятного отбора, оказывающего негативное воздействие на общественное благосостояние.

Только наличие всех перечисленных критериев создает ситуацию абсолютной асимметрии информации, при отсутствии одного из указанных критериев можно говорить, что мы имеем дело с условно асимметричной информацией.

Ситуация с оценкой качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования характеризуется следующим: практически все компоненты, позволяющие охарактеризовать его качество имеют документальное подтверждение или могут быть определены «заинтересованными лицами» безошибочно в процессе визуального контакта и беседы. Так, компонент образование подтверждается документом о среднем профессиональном или высшем образовании, профессионализм - записями в трудовой книжке, здоровье - данными из амбулаторной карты и медицинских осмотров, творчество – публикациями, изобретениями, авторствами методики преподавания, участием в конкурсах, использованием инновационных методов обучения, активность и организованность – наличием степеней, званий и категорий, победами в олимпиадах, нравственность – внешним видом учителя, умением вести беседу и уровнем культурного развития. Однако данная информация

доступна узкому кругу лиц – самому персоналу образовательного учреждения и администрации. В то же время, все педагоги в состоянии оценить качество своего индивидуального человеческого капитала и своих коллег, так как они располагают достаточной информацией и знаниями для этого. Но в связи с тем, что педагоги не участвуют в процессе формирования своих классов и групп, а обучаемых распределяет администрация образовательного учреждения, то воспользоваться своим информационным преимуществом они не могут, так же нет стимула показывать высокое качество своего человеческого капитала.

Таким образом, сознательно исказить информацию о качестве своего человеческого капитала у педагогов просто нет возможности, т.к. они не могут воспользоваться данным преимуществом. В связи с тем, что не выполняется третий и четвертый критерий абсолютной асимметрии информации, а выполняется только первый и второй, можно сделать вывод, что в оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования со стороны «заинтересованных лиц» существует проблема условной асимметрии информации.

Последствием условно асимметричной информации является то, что «заинтересованные лица» не могут определить качество работника образования и сделать правильный для себя выбор, т.е. обучаться у педагога с качественным человеческим капиталом. Это создает условие, при котором в данной сфере задействован персонал с разным его качеством. У них нет необходимости информировать «заинтересованных лиц» о качестве своего человеческого капитала. В результате возникает явление оппортунистического поведения со стороны педагогов. Можно не прилагать усилий в направлении повышения качества своего человеческого капитала, потому что все равно в отношении выбора обучаемых у педагога нет никаких преимуществ. Следовательно, с определенной степенью вероятности к «плохому» педагогу попадет такое же количество обучаемых, что и к «хорошему». Но, обладая различным качеством человеческого капитала, они

не смогут сформировать одинаково качественный человеческий капитал учеников и студентов. Т.е. возникает ситуация морального ущерба, когда педагоги с разным качеством человеческого капитала имеют равные возможности. Результатом станет то, что обучаемые, попавшие к педагогу с не качественным человеческим капиталом, будут иметь и низкий уровень собственного человеческого капитала. Ввиду сложившейся высокой конкуренции на рынке труда и требований к качеству человеческого капитала работников они будут иметь меньше возможностей для его реализации и займут менее выгодное положение в обществе. Те же, кто обучается у педагога с качественным человеческим капиталом, могут рассчитывать и на собственный капитал высокого качества. Это создаст для них конкурентные преимущества на рынке труда или при поступлении в учебное заведение более высокого уровня, что приведет к высокому уровню их благосостояния и социального положения. Так как благосостояние общества складывается из благосостояния всех его членов и качества их человеческих капиталов, то происходит снижение интегрального значения благосостояния общества и качества национального человеческого капитала.

Этой ситуации не произошло бы, если бы была возможность объективно оценить качество человеческого капитала работников сферы образования и при необходимости принять соответствующие меры по его повышению. Тогда все «заинтересованные лица» были бы абсолютно уверены в его высоком качестве, необходимость выбора и ситуация неопределенности исчезла и проблема условной асимметрии информации была бы решена.

Особенностью рынка образовательных услуг является и то, что государство здесь, с одной стороны выступает в роли «заинтересованного лица» (инвестора), осуществляя инвестиции в человеческий капитал своих граждан и выдвигая требования к его качеству в сфере общего и профессионального образования. С другой стороны, оно выражает интересы общества, формируя социальный заказ на образование и гарантирует его

качество населения, устанавливая федеральные государственные образовательные стандарты (ст.43, п.5 Конституции РФ)<sup>215</sup>. Для того, чтобы государство могло гарантировать высокое качество образовательных услуг, оно должно иметь эффективную методiku, позволяющую оценить его.

В настоящее время в целях определения эффективности работы сферы образовательных услуг применяется методика аккредитации образовательных учреждений. При успешном прохождении аккредитации образовательное учреждение получает либо лицензию, либо свидетельство, что с точки зрения Министерства образования, подтверждает оказание данного вида услуг на высоком уровне. Однако возможность адекватно определить качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования при использовании такой методики вызывает сомнение. Это обусловлено тем, что при оценке основных показателей эффективности деятельности учебных заведений, в том числе и работников, устанавливается их соответствие или несоответствие требованиям аккредитации. И лишь одно, даже несущественное расхождение в реальных показателях и критериях их соответствия позволяет создать угрозу закрытия образовательного учреждения. Поэтому все педагоги стремятся соответствовать этим требованиям, порой «завышая» показатели качества своей работы.

Проблема заключается в том, что это соответствие носит формальный характер и не отражает реального качества человеческого капитала в этой важной для экономического и социального развития страны сфере. Педагоги выполняют все формальные требования, а реальное качество их человеческого капитала никто не оценивает. Кроме того, основной целью данной оценки является не повышение качества показателей, а закрытие неэффективных образовательных учреждений, что и вынуждает педагогов «завышать» показатели.

---

<sup>215</sup> Конституция Российской Федерации – М.: Феникс, 2014 –С. 15

Такая возможность реализуется через необходимость выполнения формальных аккредитационных требований и повышение количественных показателей, а не качественных, и формально педагоги соответствует требованиям. Поэтому здесь возникает ситуация злоупотребления информацией о качестве своего человеческого капитала со стороны работников образовательных учреждений. Педагоги в большей степени информированы о нем, чем эксперты. Таким образом выполняются все критерии асимметрии информации, т.е. педагоги знают больше, чем эксперты и Министерство образования и науки, они осознают свое информационное преимущество и могут его реализовать, получив выгоды, например, в виде лицензии на осуществление образовательной деятельности. Поэтому в отношении оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования со стороны государства как гаранта его качества существует проблема абсолютной информационной асимметрии.

Таким образом, у государства как гаранта качества образовательных услуг на сегодняшний день не существует методики, позволяющей эффективно оценить качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, результатом чего является абсолютная асимметрия информации в отношении определения качества этого показателя. Если нельзя его оценить, то и нет возможности его регулировать, с целью достижения соответствия требованиям «заинтересованных лиц».

Таким образом, можно констатировать, что основной проблемой несоответствия качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования требованиям к нему со стороны «заинтересованных лиц» является наличие условной асимметрии информации в отношении его оценки с их стороны и абсолютной асимметрии информации со стороны государства как гаранта качества образовательных услуг. Данное явление не позволяет эффективно оценить

его качество и выявить реально существующие проблемы в данной области, а, следовательно, и принять соответствующие меры по его повышению. Разработка эффективной методики оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования позволит реально определить его качество, выявить основные направления несоответствия требованиям «заинтересованных лиц» и разработать комплекс мероприятий по его повышению и тем самым достигнуть соответствия качества требованиям. У работников образования пропадет стремление «завысить» показатели, т.к. при их низком значении образовательному учреждению не будет грозить ликвидация, а лишь ряд эффективных мероприятия по повышению качества человеческого капитала работников. Результатом чего станет достижение высокого качества человеческого капитала всех работников сферы образования, что создаст абсолютную уверенность «заинтересованных лиц» в высоком качестве человеческого капитала педагогов и исчезнет ситуация неопределенности. Следовательно, проблема условной и абсолютной асимметрии информации будет разрешена.

### 3.2 Модель построения рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования

В отношении оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования существует проблема условной и абсолютной асимметричной информации. Для ее решения необходимо, чтобы все «заинтересованные лица» были уверены в том, что весь персонал образовательных учреждений обладает качественным человеческим капиталом и у них нет необходимости делать выбор. Для этого государство должно проводить мероприятия, позволяющие повышать качество человеческого капитала педагогов при необходимости. Чтобы это



сделать, необходимо дифференцировать педагогов по качеству человеческого капитала и определить тех, у кого он находится на низком уровне и провести ряд мероприятий по его повышению. Это может быть сделано на основе построения рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

На сегодняшний день существует большое количество методик рейтинга: рейтинг Министерства образования Российской Федерации<sup>216</sup>, рейтинги агентства ЭКСПЕРТ РА<sup>217</sup>, Национальный рейтинг университетов<sup>218</sup> и т.д. Однако, во-первых, представленные модели оценивают исключительно сферу высшего профессионального образования и не учитывают общее образование и начальное и среднее профессиональное образование. Во-вторых, они оценивают систему высшего профессионального образования в целом, а не человеческий капитал их работников. Указанные недостатки создают необходимость разработки такой методики рейтинга, которая позволила бы оценить качество человеческого капитала работников сферы образования с целью его повышения и устранения последствий условной и абсолютной асимметрии информации. Это дало бы возможность ученикам, абитуриентам и их родителям выбирать любое учебное заведение, будучи абсолютно уверенными в высоком качестве человеческого капитала всех педагогов.

Таким образом, необходимость построения рейтинга определяется потребностью в дифференциации педагогов по качеству человеческого капитала и для его повышение у тех, кто имеет низкий его уровень. При этом следует учитывать, что при создании модели рейтинга нет цели, чтобы все группы субъектов, заинтересованных в получении качественного

---

<sup>216</sup>Информационно-справочная система Консультант плюс // Приказ Минобразования РФ от 26.02.2001 №631 «О рейтинге высших учебных заведений» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.consultant.ru/search/?q=%D0%BE+%D1%80%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%B5+%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D1%8B%D1%85>

<sup>217</sup>Рейтинговое агентство ЭКСПЕРТ РА // Методологические подходы составления рейтинга вузов России [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://raexpert.ru/rankings/vuz/vuz\\_rus\\_2013/method/](http://raexpert.ru/rankings/vuz/vuz_rus_2013/method/)

<sup>218</sup>Национальный рейтинг университетов // Методика построения Национального рейтинга университетов [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://unirating.ru/txt.asp?rbr=30&txt=Rbr30Text5077&lng=0>

образования, могли воспользоваться результатом рейтинга. Формирование модели в большей степени является методом, на основании которого государственные органы принимают решение о дополнительном финансировании в отношении тех преподавателей и учителей, качество человеческого капитала которых не в полной степени отвечает требованиям, сформированным на современном этапе развития.

Следовательно, основной целью составления рейтинга является оценка качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования для разработки мероприятий, направленных на его повышение и обеспечение соответствия требованиям «заинтересованных лиц».

При разработке модели построения рейтинга качества человеческого капитала работников сферы образования необходимо решить следующие задачи:

1. оценить деятельность работников сферы образования по шести компонентам, характеризующим качество их человеческого капитала, что позволит ранжировать педагогов и учебные заведения по заданным параметрам;
2. сформировать базу данных, отражающую состояние качества человеческого капитала работников сферы образования;
3. разработать инструмент, позволяющий провести оценку качества человеческого капитала работников образовательных учреждений.

Опираясь на специфику российской системы образования и лиц, заинтересованных в качественном человеческом капитале педагогов, чьи интересы и потребность в информации должны быть учтены, необходимо выделить следующие целевые группы для которых разрабатывается рейтинг:

- администрация образовательных учреждений,
- Министерство образования и науки РФ,
- педагогическое сообщество.

Для разработки модели построения рейтинга в качестве объекта рейтингования выбираются педагогический персонал сферы общего и профессионального образования: школы, ПТУ, колледжи и вузы, качество человеческого капитала которых и оценивается.

В систему ранжирования включены 6 основных компонентов, характеризующих качество человеческого капитала работников: образование; профессионализм; здоровье; творчество; активность и организованность; нравственность.

Все эти компоненты органично вливаются в основные направления деятельности педагогов: обучение, сохранение здоровья, развитие творческого потенциала обучаемых и формирование высокоморального облика гражданина общества.

Следовательно, данная модель построения рейтинга является многомерной, что выражается в пересечении трех оценочных показателей:

- основных четырех направлений деятельности педагогов;
- групп работников образовательных учреждений в соответствии с уровнем осуществления образовательной деятельности: общее образование, начальное, среднее и высшее профессиональное образование;
- группы пользователей, которые выделяются на основе потребностей в информации о качестве человеческого капитала с целью его повышения.

Предметом рейтингования выступают компоненты, характеризующие качество человеческого капитала работников сферы образования, удовлетворяющие требования всех «заинтересованных лиц» в высоком качестве человеческого капитала. Однако, в связи с тем, что невозможно однозначно установить объективные критерии для оценки компонента нравственности, он сознательно исключен нами из модели построения рейтинга.

Модель построения рейтинга качества человеческого капитала включает данные, полученные в результате анализа деятельности сотрудников образовательных учреждений.

Построение рейтинга включает следующие этапы:

Первый этап заключается в определении критериев и подкритериев, позволяющих оценить качество человеческого капитала работников сферы образования.

На втором этапе осуществляется получение оценочных значений по каждому показателю на основе анализа личных дел педагогов, их портфолио и табеля учета рабочего времени и построение рейтинговой ведомости педагога по основным компонентам, отражающим качество человеческого капитала. При этом методика сбора данных предполагает, что администрация образовательных учреждений собирает эти данные и формирует портфолио.

На следующем этапе проводится расчет значения каждого компонента, отражающего качество человеческого капитала отдельного педагога, и определяется их весовое значение.

На четвертом этапе проводится расчет интегрального показателя качества человеческого капитала педагога.

И на заключительном этапе составляется рейтинговая таблица качества человеческого капитала работников образовательного учреждения и рассчитывается сводный показатель, характеризующий качество человеческого капитала его работников.

На первом этапе в качестве критериев, позволяющих оценить человеческий капитал работников сферы образования, необходимо использовать компоненты, отражающие его качество:

Критерий А – «Образование»;

Критерий Б – «Профессионализм»;

Критерий В – «Здоровье»;

Критерий Г – «Творчество»;

Критерий Д – «Активность и организованность»;

Каждый критерий имеет свою внутреннюю структуру и содержание.

Критерий А включает следующие подкритерии:

А1 – уровень образования, который характеризуется наличием высшего или среднего образования и его соответствием направлению деятельности;

А2 – частота прохождения курсов повышения квалификации, которая характеризуется интервалом времени, прошедшим с момента последних курсов повышения квалификации;

А3 – соответствие имеющегося образования преподаваемым дисциплинам.

Критерий Б состоит из:

Б1 – стаж, определяемого по трудовой книжке и характеризующегося количеством лет осуществления педагогической деятельности;

Б2 – оценки педагогического мастерства, основным показателем которого является успеваемость обучаемых, оценка производится на основе анализа журналов успеваемости или зачетно-экзаменационных ведомостей;

Б3 – оценки владения знаниями в области преподаваемого предмета, критерием данной оценки являются: участие педагогов в предметных экспертизах, разработка диагностических материалов и участие в итоговых аттестациях, данные формируются на основе изучения учебной нагрузки педагогов и мониторинга разработки методических материалов по предмету.

Критерием В учитываются: возраст педагога (В1); количество пропусков в связи с болезнью (В2), т.е. наличием листков нетрудоспособности в течении учебного года; оценка внимания к здоровью обучаемых (В3), которая дается на основе мониторинга проведения мероприятий оздоровительного типа и участие в разного рода соревнованиях и эстафетах.

Критерий Г включает:

Г1 – использование интерактивных форм в процессе обучения, проведение интерактивных лекций, кейсов, организация работы в малых группах, «мозгового штурма», ролевых игр и т.д., данные получают на основе анализа рабочих программ по предмету;

Г2 – организация творческой познавательной деятельности в процессе обучения, которая характеризуется проведение занятий в игровой форме, в форме «знакового» урока, организация интеллектуальных марафонов, недель науки и т.д., данные формируются на основе изучения рабочих программ педагога;

Критерий «Активность и организованность» характеризуется следующими подкритериями: Д1– участие в олимпиадах и конкурсах где обучаемые занимают призовые места; Д2 – наличие категории, звания, степени; Д3 – количество публикаций в год.

Каждый подкритерий оценивается в баллах, значение которых представлены в приложении Ж.

Таким образом, максимальный балл по подкритерию А1 составляет 3 балла и присваивается в случае, если у педагога имеется высшее педагогическое образование, а у преподавателя классическое университетское с квалификацией – преподаватель, 2 балла выставляется в том случае, если педагог имеет высшее образование, но оно не соответствует квалификации «учитель» или «педагог». И минимальное количество баллов выставляется, если учитель школы имеет среднее педагогическое образование. Сведения об образовании подтверждаются соответствующими дипломами или информацией из личных дел, записи в которые делаются на основании вышеуказанных документов.

Максимальный балл по подкритерию А2 составляет 5 баллов и присваивается лицам, прошедшим или проходящим курсы квалификации в текущем учебном году, а минимальный равен 1 и выставляется тем педагогам, которые проходили данные курсы более 3-х лет назад. Данные подтверждаются приказами администрации о направлении на курсы повышения квалификации, дипломов о прохождении данных курсов или соответствующих записей в личных делах педагогов.

А3 оценивается максимум в 3 балла при условии, что квалификация педагога соответствует преподаваемым дисциплинам. Если в дипломе

указана квалификация учитель английского языка с правом преподавания истории, то в случае, если он ведет уроки английского языка, ему присваивается 3 балла, а если историю - 2 балла, а если биологию, то 1. Если педагог вуза имеет экономическое образование, а читает дисциплины, соответствующие другим направлениям, например психологии или педагогики, то ему ставится 1 балл. Если этот же педагог преподает экономический дисциплины, то данный критерий оценивается в 3 балла. Сведения о данном показателе отражаются в дипломе об образовании о квалификации педагога и соответственно подтверждаются данным документом или записями в личном деле.

Подкритерий Б1 оценивается по количеству лет, осуществления педагогической деятельности, сведения об этом содержатся в личных делах педагогов. Так как наиболее продуктивным является стаж от 5 до 20 лет, о чем говорилось во второй главе, то педагоги, которые осуществляют свою профессиональную деятельность на протяжении данного периода, имеют максимальные 3 балла. Также, лица со стажем до 5 лет, несмотря на отсутствие опыта, готовы к овладению новыми методиками, активно взаимодействуют с коллегами в плане повышения своей компетентности, готовы к новшествам и творчеству, получают 2 балла. Педагоги со стажем более 20 лет, несмотря на наличие значительного опыта, неохотно внедряют инновационные методики в процесс обучения, имеют низкий уровень творческой активности, что является одной из важнейших характеристик современного образования, следовательно им присваивается минимальный 1 балл.

На основе расчета среднего балла успеваемости обучаемых оценивается педагогическое мастерство. Если средний бал по преподаваемой дисциплине находится в интервале от 5 до 4, то выставляется 3 балла, если интервал составляет 3-4, то 2 балла, если от 3 до 2, то 1 балл. Данные представлены в журналах и ведомостях успеваемости.

Если педагог участвует в промежуточных аттестациях по преподаваемому предмету в форме непосредственного участия или на этапе подготовки методических разработок для определения уровня усвоения обучаемыми знаний и является членом комиссии на итоговой аттестации, то по подкритерию Б3 ему выставляется максимальные 3 балла. Если он задействован в одном из перечисленных направлений, то ему присваивается 2 балла, а если он не участвует в данных мероприятиях, то 1 балл. Сведения о данном подкритерии содержатся в приказах руководителей учебных заведений о назначении педагога в комиссию и в методических разработках педагога.

Как было отмечено в предыдущей главе, наиболее оптимальный возраст педагога составляет примерно 35 лет, в связи с чем, лица до этой возрастной границы имеют 2 балла, по подкритерию В1, а старше - 1 балл. Данные сведения содержатся в личных делах сотрудников образовательных учреждений.

По подкритерию В2 необходимо выделить уровни: низкий, оптимальный, допустимый и высокий, которые позволили бы оценить данный показатель. Характеристики и баллы, позволяющий определить уровень «заболеваемости» педагога представлены в таблице 22.

Таблица 22. – Уровни «болезненности» педагогического работников<sup>219</sup>

Низкий уровень «заболеваемости» педагога	Оптимальный уровень «заболеваемости» педагога	Допустимый уровень «заболеваемости» педагога	Высокий уровень «заболеваемости» педагога
4 балла	3 балла	2 балл	1 баллов
Количество больничных не превышает 1 раза за учебный год и их длительность не более 10 дней.	Количество больничных не превышает 3-х раз за учебный год и их длительность не более 10 дней.	Количество больничных не превышает 3-х раз за учебный год и длительность хотя бы одного из них превышает 10 дней.	Количество больничных более 3-х раз в год и продолжительность хотя бы одного из них превышает 10 дней

<sup>219</sup> Составлено автором



Сведения для оценки подкритерия В2 содержатся в таблице учета рабочего времени, где отмечаются все явки и неявки работников по разным причинам, в том числе и в связи с заболеванием.

Для оценки критерия В3 также необходимо выделить уровни, для которых присваиваются баллы от 4-х до 1, что представлено в таблице 23, их источником является портфолио педагога, которое составляется администрацией учебного заведения.

Таблица 23. – Критерии и баллы для оценки уровня внимания к здоровью обучающихся<sup>220</sup>

Высокий уровень внимания к здоровью обучающихся	Оптимальный уровень внимания к здоровью обучающихся	Допустимый уровень внимания к здоровью обучающихся	Недопустимый уровень внимания к здоровью обучающихся
4 балла	3 балла	2 балл	1 баллов
Систематическое участие во всех спортивных мероприятиях проводимых администрацией образовательного учреждения, применение оздоровительных методик в процессе обучения и организация мероприятий по «приучению» обучающихся к здоровому образу жизни.	Систематическое участие во всех спортивных мероприятиях проводимых администрацией образовательного учреждения, организация мероприятий по «приучению» обучающихся к здоровому образу жизни или мероприятий по «приучению» обучающихся к здоровому образу жизни.	Систематическое участие во всех спортивных мероприятиях проводимых администрацией образовательного учреждения.	Единичное участие в спортивных мероприятиях проводимых администрацией образовательного учреждения, редко использует методики по поддержанию здоровья обучающихся и проводит мероприятия по «приучению» обучающихся к здоровому образу жизни.

В качестве подтверждения выполнения указанных в таблице 23 критериев при проведении мониторинга деятельности педагога должны учитываться факты участия в спортивных мероприятиях, организованных образовательными учреждениями, с информацией о том, кто из обучающихся

<sup>220</sup> Составлено автором

принимал участие и каких результатов достиг, а также мониторинг оздоровительных мероприятий.

При определении количества баллов для компонента «Творчество» также необходимо разработать критерии, позволяющие оценить в баллах творческую деятельность педагога. Данные критерии и баллы для подкритериев Г1 и Г2 представлены в таблице 24.

Таблица 24. – Критерии и баллы для оценки творческого компонента в деятельности педагога<sup>221</sup>

Высокий уровень 4 балла	Оптимальный 3 балла	Допустимый уровень 2 балл	Недопустимый 1 баллов
<b>Применение интерактивных форм в процессе обучения (Г1)</b>			
Активное использование разнообразных форм интерактивного обучения (более 70%)	Интерактивные формы обучения используются часто, и отличаются разнообразием (более 40%)	Интерактивные формы обучения используются редко и не отличаются разнообразием (менее 40%)	Единичное использование в процессе обучения интерактивных форм (менее 10%)
<b>Организация творческой познавательной деятельности обучающихся (Г2)</b>			
Активная организация творческой познавательной деятельности обучающихся с использованием разнообразных форм (более 70%)	Творческая познавательная деятельность организуется педагогом не часто, но отличается разнообразием используемых методов (более 40%)	Творческая познавательная деятельность организуется редко и а методы ее проведения не отличаются разнообразием (менее 40%)	Педагог крайне редко занимается организацией творческой познавательной деятельностью обучающихся (менее 10%)

Активное использование или высокий уровень означает, что педагог систематически, практически каждое занятие использует интерактивные формы обучения и организует познавательную деятельность обучающихся и доля занятий в таком формате составляет более 70% от общего количества занятий по данной дисциплине. Частое использование данных направлений в обучении или оптимальный уровень предполагает, что педагог не менее 40% от общего объема занятий по данному предмету проводит в интерактивной форме, а также занятия, направленные на организацию познавательной деятельности обучающихся. Допустимый уровень интерактивных занятий и

<sup>221</sup> Составлено автором

познавательной деятельности означает, что педагог не более 40% времени, отведенного на изучение данной дисциплины, проводит с использованием данных методов. И недопустимый уровень характеризуется тем, что педагог очень редко проводит занятия (не более 10%) на основе указанных. Данные сведения представлены педагогом в рабочих программах по предмету, где расписаны темы, которые осваиваются в интерактивной форме и при изучении которых организуется творческая познавательная деятельность.

Подкритерий Д1 учитывает участие педагогов и их обучаемых в олимпиадах. Если педагог и (или) его обучаемые участвуют в олимпиадах и конкурсах (не менее 2), и занимают в них призовые места, то ему присваивается максимальное количество баллов равное 5. Если обучаемые, и их педагог участвовали только в одном конкурсе или олимпиаде, но призовых мест не заняли, то по данному подкритерию педагогу присваивается 1 балл. Данные об участии подтверждают грамоты или протоколы награждения, а также протоколы, содержащие сведения об участниках.

Подкритерий Д2 рассматривается дифференцированно для школ и профессиональных учреждений. Так значение данного показателя для первой группы находится в диапазоне от 1 до 4 баллов. Максимальное значение присваивается педагогам, которые имеют высшую категорию, а минимальное тем, кто не имеет категории. Для второй группы значение данного показателя колеблется от 5 до 1 балла. И максимальное значение имеют преподаватели, защитившие докторскую диссертацию и получившие звание профессора. 1 балл присваивается в том случае, если педагог не имеет ни звания, ни степени. Сведения, необходимые для оценки данного подкритерия, содержатся в аттестатах и дипломах, которые подтверждают наличие категории, степени и звания, или в личных делах педагогов, где делаются соответствующие записи на основании указанных документов.

Подкритерий Д3 отражает публикационную активность работников сферы образования. Так, если педагог за отчетный учебный год имеет более

3-х публикаций, включая монографии, статьи, методические пособия, то он получает максимальный балл, равный 4. Если количество публикаций в течении года составляет 2-3, 2 то уровень интенсивности по данному направлению следует оценивать как средний и присваивать 3 балла. Если за учебный год опубликована монография или методическое пособие, то присваивается 2 балла. В том случае, если педагог имеет одну публикацию за отчетный период, то он получает минимальный 1 балл. Данные сведения могут быть получены из представленных педагогами копиями научных статей.

Администрация образовательного учреждения на каждого педагога может составлять портфолио, которое содержит все направления деятельности и достижения.

На следующие этапе администрация образовательного учреждения на каждого педагога заполняет рейтинговую ведомость следующим образом. На основании мониторинга деятельности педагога за текущий учебный год или портфолио, где содержится информация о заработанных баллах, сведения заносятся в рейтинговую ведомость деятельности педагога, образец которой представлен в приложении 3. Далее она передается педагогу, который проверяет и подтверждает поставленные баллы или оспаривает в случае их необоснованности. Затем определяется рейтинг каждого педагога и учебного заведения в целом, и информация может быть опубликована на сайте учебного заведения или передана в Министерство образования и науки РФ.

На третьем этапе проводится расчет показателей отдельных компонентов, отражающих качество человеческого капитала педагогов и определение их весовых значений.

Для проведения данных расчетов необходимо назначить веса по каждому критерию. Логика назначения следующая: на основании экспертных оценок с помощью матрицы приоритетов устанавливаются веса для каждого критерия.

Построение матрицы приоритетов включает следующие этапы:

1-ый этап – определение цели построения матрицы. В нашем случае целью является определение весовых значений критериев и подкритериев, отражающих качество человеческого капитала для комплексной оценки компонентов человеческого капитала отдельных педагогов и образовательного учреждения в целом.

2-ой этап – определение состава критериев и подкритериев. В нашем случае критериями являются компоненты, отражающие качество человеческого капитала работников сферы образования, а подкритерии представлены и описаны в приложении Ж.

3-ий этап – формирование группы экспертов, которая будет работать над поставленной целью.

4-ый этап – оценка решений по каждому критерию и установление весовых значений.

Таким образом, схема оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования будет иметь следующий вид (рисунок 9).

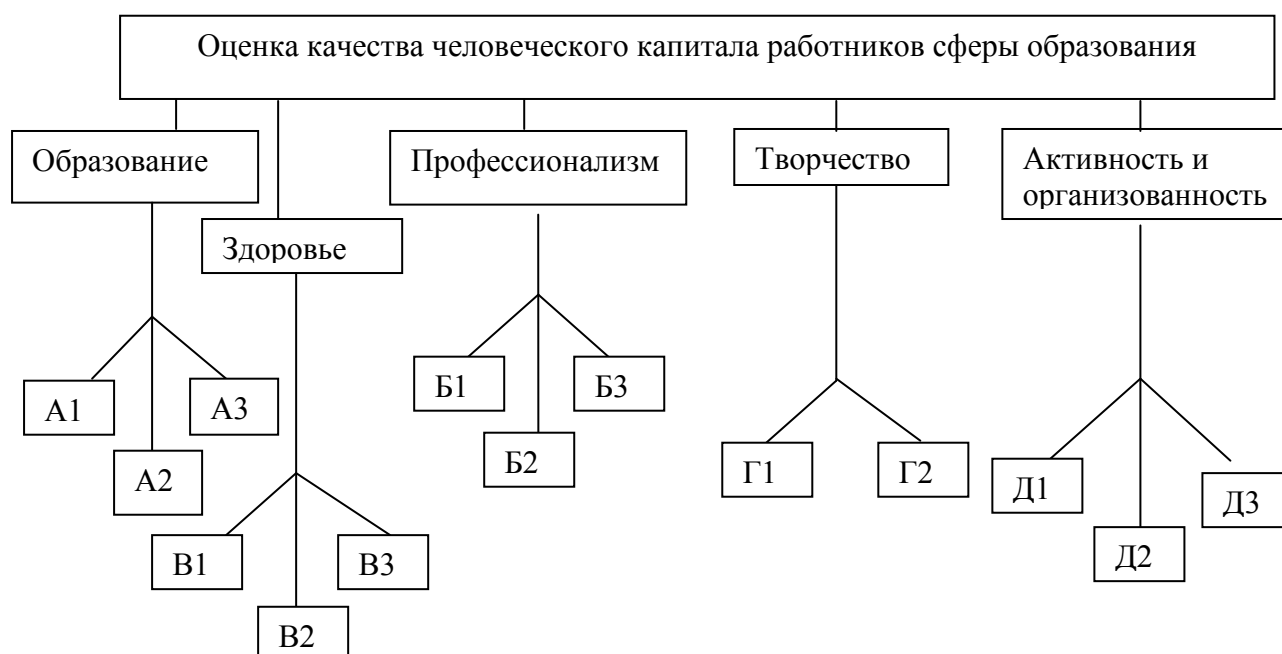


Рисунок 9 - Схема оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования<sup>222</sup>

<sup>222</sup> Составлено автором

Оценка качества человеческого капитала работников сферы образования может быть проведена только на основе результатов измерения, которые представлены в рейтинговой ведомости качества человеческого капитала. Из чего следует, что категория «качество человеческого капитала» является сравнительной категорией и может быть выражено количественно с помощью следующей формулы:

$$КЧК = \sum_{i=1}^n P_i X_i^{223}; \quad (1)$$

где, КЧК – интегральная оценка качества человеческого капитала конкретного педагога;

$P_i$  – совокупный показатель качества отдельного компонента человеческого капитала;

$X_i$  – коэффициент весомости  $i$ -го компонента качества человеческого капитала.

Совокупный показатель качества внутри группы определяется аналитически по методу профилей по формуле:

$$P_i = \frac{Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_{n_i-1} + \frac{Y_{n_i}}{2}}{n_i - 1}^{224}; \quad (2)$$

где  $n_i$  – число показателей  $i$  компонента;

$Y_1, Y_2, Y_3 \dots Y_{n_i}$  – расчетный показатель, определяемый по формуле 4.

Так как все компоненты напрямую влияют на качество человеческого капитал работников сферы образования, то для определения  $Y_i$  следует использовать следующую формулу:

$$Y_{n_i} = \frac{P_j + P_{jmin}}{P_{jmax} + P_{jmin}}^{225}; \quad (3)$$

где  $P_j$  – значение  $j$  показателя  $i$  компонента качества человеческого капитала;

$P_{jmin}$  и  $P_{jmax}$  – соответственно минимальное и максимальное значение  $j$  показателя  $i$  компонента качества человеческого капитала.

<sup>223</sup> Фасхиев Х.А., Крахмалева А.В., Сафарова М.А. Конкурентоспособность автомобилей и их агрегатов. — Набережные Челны: Изд-во КамПИ, 2005.С5.

<sup>224</sup> Фасхиев Х.А., Крахмалева А.В., Сафарова М.А. Конкурентоспособность автомобилей и их агрегатов. — Набережные Челны: Изд-во КамПИ, 2005.С.6.

<sup>225</sup> Там же

В нашем случае  $P_{j\min}$  по всем компонентам равно 1, следовательно, в рамках проводимого нами исследования формула 3 будет иметь следующий вид:

$$Y_i = \frac{P_j + 1}{P_{j\max} + 1}; \quad (4)$$

По результатам расчетов составляется рейтинговая ведомость качества человеческого капитала работников образовательного учреждения  
Приложение 3.

Далее необходимо определить значение коэффициентов весомости компонентов человеческого капитала, отражающих его качество. С нашей точки зрения, наиболее подходящим методом в данном случае является метод анализа иерархий<sup>226</sup>. Для этого необходимо построить матрицу, отражающую значимость компонентов качества человеческого капитала по сравнению друг с другом.

Необходимо ввести следующие условия, разработанные Т.Саати. Если оба показателя имеют одинаковую значимость, то на пересечении строк и граф выставляется 1. Очевидно, что при сравнении компонента с самим собой, следует говорить об одинаковой значимости. И соответственно на пересечении граф и строк одного и того же показателя записывается единица. В связи, с чем главная диагональ матрицы представлена единицами. Если один показатель (А) несущественно весомее второго (Б), то выставляется 3, если существенно, то 5, а если явно важнее, то 7. Значения 2,4,6 и 8 используются для облегчения компромисса, между слегка отличающимися показателями. В обратном сравнении компонентов, (Б с А), заносится обратное число. Например, если компонент образования явно важнее компонента профессионализм, то на их пересечении выставляется 7, на пересечении графы «профессионализм» и строки «образование» 1/7 (таблица

<sup>226</sup> Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. Перевод с англ. Р. Г. Вачнадзе— М.: Радио и связь. 1993, 278с.

26)<sup>227</sup>. В общем виде шкала отношений, используемых в методе анализа иерархий представлена, в Приложении И.

После определения иерархии компонентов определяем весовые значения каждого компонента качества человеческого работников сферы общего и профессионального образования на основе суммирования элементов строки и их нормализации. Методика определения весовых представлена в таблице 25 и состоит в следующем:

Таблица 25. – Определение весовых коэффициентов компонентов качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования<sup>228</sup>

	А	Б	В	Г	Д	Сумма значений по строке	Нормализация результата (Коэффициент Весомости)
А (а)	(1) а1 (А/А)	а2 (А/Б)	а3 (А/В)	а4 (А/Г)	а5 (А/Д)	$E1 = \sum_{i=1}^5 a_i$	$X1 = \frac{E1}{\sum_{i=1}^5 E_i}$
Б (б)	б1 (Б/А)	(1) б2 (Б/Б)	б3 (Б/В)	б4 (Б/Г)	б5 (Б/Д)	$E2 = \sum_{i=1}^5 б_i$	$X2 = \frac{E2}{\sum_{i=1}^5 E_i}$
В (в)	в1 (В/А)	в2 (В/Б)	(1) в3 (В/В)	в4 (В/Г)	в5 (В/Д)	$E3 = \sum_{i=1}^5 в_i$	$X3 = \frac{E3}{\sum_{i=1}^5 E_i}$
Г (г)	г1 (Г/А)	г2 (Г/Б)	г3 (Г/В)	(1) г4 (Г/Г)	г5 (Г/Д)	$E4 = \sum_{i=1}^5 г_i$	$X4 = \frac{E4}{\sum_{i=1}^5 E_i}$
Д (д)	д1 (Д/А)	д2 (Д/Б)	д3 (Д/В)	д4 (Д/Г)	(1) д5 (Д/Д)	$E5 = \sum_{i=1}^5 д_i$	$X5 = \frac{E5}{\sum_{i=1}^5 E_i}$

Сначала суммируются степени значимости каждого компонента, отражающего качество человеческого капитала по каждой из шести строк. Затем проводится нормализация показателей путем деления каждой суммы по строке на общую сумму всех элементов матрицы, соответственно это и будет коэффициент весомости данного показателя в оценки качества человеческого капитала работников сферы образования. Общая сумма коэффициентов весомости всех компонентов должна равняться 1.

<sup>227</sup> Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. Перевод с англ. Р. Г. Вачнадзе— М.: Радио и связь. 1993, С.22-23.

<sup>228</sup> Составлено автором



Для повышения степени объективности весовых значений каждого компонента, отражающего качество человеческого капитала, необходимо учитывать мнение нескольких экспертов. В связи с чем следует провести групповую экспертизу, где большое количество экспертов подразделяются на подгруппы. Оценка весомости критериев в данном случае предполагает привлечение администрации образовательных учреждений, «заинтересованных лиц» и работодателей для профессиональных учреждений, а для общеобразовательных персонал профессионального образовательного учреждения. Рациональность принимаемых решений должна соответствовать требованиям надежности, достоверности и своевременность.

Требование существенности означает, что в расчет принимается только важная информация, имеющая значение для принятия рациональных решений в оценки значимости компонентов человеческого капитала. Именно администрация образовательных учреждений имеет возможность выделить наиболее значимые компоненты, исходя из своего педагогического опыта, общения с обучаемыми и их родителями, педагогами и оценки влияния качеств педагога на формирование человеческого капитала обучаемых. Своевременность означает, что информация о значениях компонентов человеческого капитала должна быть предоставлена тогда, когда она необходима. Именно «заинтересованные лица» определяют те параметры, которые им необходимы в настоящий момент, поэтому только они способны обеспечить реализацию данного требования при принятии решения. Требования надежности заключается в том, чтобы выбор значимости критериев был обоснованным. Профессорско-преподавательский состав может обосновать значимость тех или иных компонентов в соответствии с программами обучения в профессиональных образовательных учреждениях, а работодатели могут их обосновать исходя из требований к осуществлению трудовой деятельности в своих организациях. Кластеризация экспертов

относительно оценки весомости компонентов, определяющих качество человеческого капитала, представлена на рисунке 10.

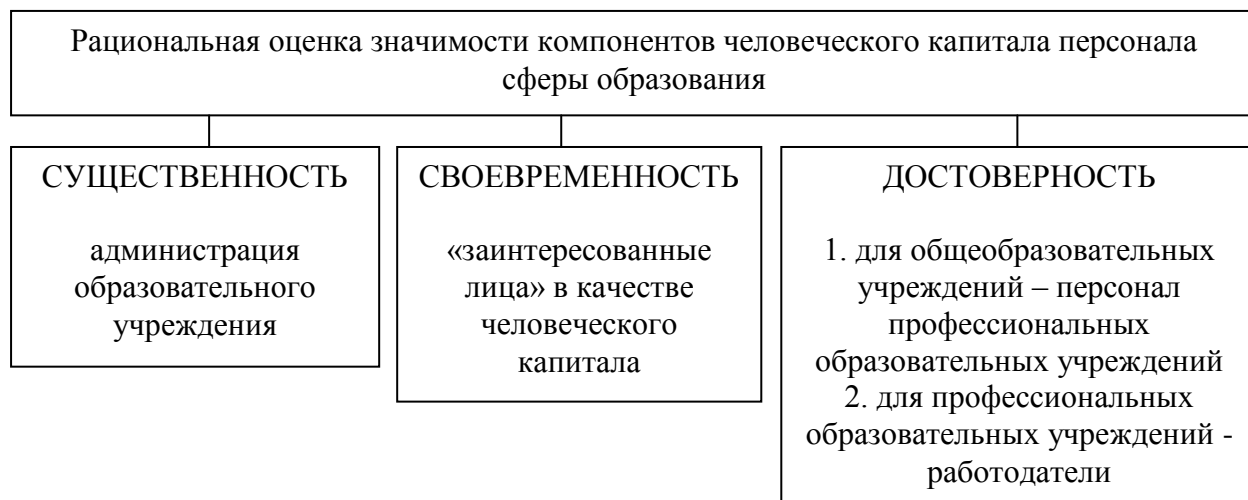


Рисунок 10. – Кластеризация экспертов для оценки весомости компонентов, отражающих качество человеческого капитала работников сферы образования<sup>229</sup>

Большое значение имеет количественный состав экспертной группы. Чем больше экспертов в группе, тем выше точность измерения, однако. При чрезмерно большом количестве экспертов трудно добиться единого мнения.

Для определения оптимального количества экспертов используется формула:

$$N = 0.5 \times \left( \frac{3}{b} + 5 \right)^{230}; \quad (5)$$

где N – численность экспертов в группе;

b – необходимая точность экспертизы, изменяется от 0 до 1.

В нашем случае необходима самая высокая точность экспертизы, равная 1. Тогда минимальное количество экспертов по формуле 5 составит 4 человека. Наши эксперты разделены на 3 группы в соответствии с требованиями достоверности, своевременности и существенности. Исходя из

<sup>229</sup> Составлено автором

<sup>230</sup> Алексеева А.Н. Исследование систем управления [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.e-college.ru/xbooks/xbook192/book/index/index.html?go=part-007\\*page.htm](http://www.e-college.ru/xbooks/xbook192/book/index/index.html?go=part-007*page.htm)

того, что имеется 3 группы кластеров, включающие минимум по 4 эксперта в каждом, то оптимальным количеством будет 12 экспертов.

При определении конечных результатов необходимо учитывать согласованность мнений экспертов, для чего рассчитывается коэффициент конкордации Кенделла с помощью следующей формулы:

$$K_{\text{кон}} = \frac{12S}{n^2 \times (m^3 - m)}^{231}; \quad (6)$$

где  $K_{\text{кон}}$  – коэффициент конкордации;

$S$  — сумма квадратов отклонений суммы рангов каждого объекта экспертизы от среднего арифметического рангов;

$n$  — число экспертов;

$m$  — число объектов экспертизы.

Методика расчета суммы квадратов отклонений суммы рангов каждого компонента человеческого капитала от среднего арифметического значения, состоит в следующем: сначала определяется сумма значений данных экспертом по каждому компоненту человеческого капитала, затем рассчитывается средняя арифметическая этих значений, после чего определяется отклонение каждого компонента от среднеарифметического значения и наконец, рассчитывается квадрат отклонений от среднеарифметического по каждому компоненту и суммируется их значение.

Число объектов экспертизы, т.е. число компонентов человеческого капитала равно 5, количество экспертов 12, в связи, с чем для нашего исследования формула для расчета коэффициента конкордации имеет следующий вид:

$$K_{\text{кон}} = \frac{12S}{21600}; \quad (7)$$

Коэффициент конкордации изменяется от 0 до 1, если его значение находится в пределах от 0 до 0,1, то это свидетельствует об отсутствии согласованности во мнениях экспертов. Если он находится в пределах от 0,2 до 0,4, то говорят о слабой согласованности мнения экспертов, а если он

---

<sup>231</sup> Фёрстер Э., Рёнд Б. Методы корреляционного и регрессионного анализа. Руководство для экономистов. Перевод с немецкого и предисловие В. М. Ивановой, М.: "Финансы и статистика", 1983 г. - С.175.

более 0,6, то это показывает наличие сильной согласованности во мнениях экспертов<sup>232</sup>.

Для определения агрегированного мнения экспертов в оценке весомости каждого компонентов человеческого капитала используется формула определения среднеарифметического значения данного показателя по каждому из шести компонентов, которая имеет следующий вид:

$$X_{срi} = \frac{\sum_{i=1}^{12} X_i}{12} \quad (8)$$

где  $X_{срi}$  – среднее значение коэффициента весомости  $i$ -го показателя;  
 $X_i$  – весовое значение  $i$ -го показателя, по оценке эксперта;  
 12 – количество экспертов.

На четвертом этапе на основе видоизменения формулы 1 с учетом количества критериев характеризующих качество человеческого капитала определяется его интегральное значение для каждого педагога.

$$КЧК = X_{ср1}P1 + X_{ср2}P2 + X_{ср3}P3 + X_{ср4}P4 + X_{ср5}P5^{233}; \quad (9)$$

И наконец, необходимо определить обобщающий показатель качества человеческого капитала в целом по образовательному учреждению как простую среднюю арифметическую качества человеческого капитала всех педагогов данного учреждения, т.е. по формуле:

$$КЧК = \frac{\sum_{i=1}^n КЧК}{n}^{234}; \quad (10)$$

где  $n$  – количество педагогов в данном учебном учреждении.

Сведения указываются в интегральной ведомости качества человеческого капитала работников образовательного учреждения, образец которой представлен в Приложении К.

Таким образом, представленная методология построения рейтинга позволит оценить качество человеческого капитала как каждого работника

<sup>232</sup> Петров Е.В., Югов А.А., Гурина О.В., Видимый результат, или система сбалансированных показателей для службы персонала // Технологии корпоративного управления [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.iteam.ru/publications/human/section\\_45/article\\_2708/](http://www.iteam.ru/publications/human/section_45/article_2708/)

<sup>233</sup> Составлено автором

<sup>234</sup> Составлено автором

сферы общего и профессионального образования, так и образовательного учреждения в целом. Что в свою очередь, позволит провести своевременные мероприятия по повышению его качества до уровня соответствия требованиям «заинтересованных лиц».

### 3.3 Государственное регулирование качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования

Выявленные в ходе диссертационного исследования требования к качеству человеческого капитала работников сферы образования, а также тенденции к их постоянному повышению, нуждаются в качественно новом подходе к определению основных направлений государственного влияния на указанную сферу.

Современные образовательные технологии, новые экономические механизмы и организационные структуры являются основой создания принципиально новой образовательной системы, формирующей глобальное, открытое, гибкое, индивидуализированное, созидающее знание, а также обеспечивающее непрерывное образование человека в течение всей его жизни.

Процесс формирования актуальной системы образования зависит от ряда особенностей, среди которых необходимость решения проблем образования не только на уровне образовательной системы, но и на уровне общегосударственной политики, а также на международном, глобальном уровнях; своевременность пересмотра роли и функций государства в финансировании и организации образования; привлечение к решению проблем образования различных социальных институтов, главным образом

предприятий и семьи, а также пересмотр роли учебных заведений и самих обучающихся в организации процесса образования<sup>235</sup>.

Кроме того, право на получение образования является одним из наиболее существенных прав, закрепленных в Конституции Российской Федерации. Отсутствие или недостаточность государственного регулирования сферы образования может негативно сказаться на качестве человеческого капитала ее работников, что непременно отразится и на всех участниках процесса образования, заинтересованных в получении положительных эффектов от образовательной деятельности педагогов.

Сложившиеся тенденции в реформировании образовательной сферы неизбежно связаны с повышением требований к качеству человеческого капитала учителей школ и профессорско-преподавательского состава вузов, и в первую очередь, к качеству их педагогической деятельности и профессионализации в течение всей трудовой жизни.

Специфика реформирования сферы образования обусловлена общегосударственными направлениями развития, в том числе позиционированием российской экономики как знаниеориентированной, предъявляющей высокие требования не только к информационной, но и к человеческой составляющей современного производственного процесса. В свою очередь, рост престижности и ценности каждого уровня образования, рост технологизации и интеллектуализации труда, востребованность специалистов интеллектуального труда определяют сложность и ответственность деятельности современного педагога.

Профессия педагога подразумевает большие творческие и психические нагрузки и требует высокого уровня профессионализма<sup>236</sup>. Требования к педагогам со стороны государства и общества остаются всеобщими. Современный педагог должен владеть системой общих и профессиональных

---

<sup>235</sup> Тихонов, А.Н. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты – 2-е изд. - М.: Вита-Пресс, 2010. – С. 5. 286 с.

<sup>236</sup> Мырзаханова И.А., Роль учителя в развитии интеллектуального и творческого потенциала молодежи // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 3 – С. 36 (С. 35-39)

знаний, воспитывать духовно-нравственные ценности, формировать социальное мировоззрение обучаемых, уметь строить инновационную образовательную среду, а также оценивать результаты образования на личностном и предметном уровнях.

Реализация указанных требований к качеству человеческого капитала преподавателей невозможна без пересмотра системы государственного финансирования и стимулирования развития образовательной сферы.

Анализ компонентов качества человеческого капитала, проведенный во 2 главе диссертационного исследования, позволил выявить несоответствие качества отдельных компонентов современным требованиям. В частности, было выявлено частичное несоответствие по таким компонентам, как профессионализм, здоровье, творчество, активность и организованность. Следовательно, основным направлением государственного воздействия должно стать повышение качества этих компонентов.

В рамках анализа качества компонента профессионализма выявлено, что основная часть педагогов находится за пределами наиболее эффективного трудового стажа, который составляет 5-20 лет. Решение этой проблемы кроется в организации курсов повышения квалификации для педагогов, которые позволяют обновить знания и повысить уровень навыков и умений.

Преподаватели должны были проходить стажировку и (или) повышать свою квалификацию не реже 1 раза в 5 лет. Данное положение было установлено методической инструкцией «Повышение квалификации преподавателей» Им 01.04-15/06, разработанной на основании Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ (регистрационный №1351 от 11 июля 1997 г.), но в настоящее время данный документ утратил силу. В то же время в статье 48 действующего федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (№273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. с изменениями и дополнениями) закреплена лишь «необходимость своевременного повышения преподавателями своего

профессионального уровня»<sup>237</sup>. На сегодняшний день частота прохождения курсов повышения квалификации составляет 1 раз в 3 года, что, конечно же, позволяет повысить компонент профессионализма. Однако в силу этого ежегодно требуется оплачивать эти курсы большому количеству педагогов, и с учетом реальных затрат это создает потребность в увеличении финансирования данного направления. Проведем несложные расчеты на примере системы высшего профессионального образования на 2014-2015 учебный год. Для этого спрогнозируем численность ППС в этом учебном году на основе метода абсолютного прироста. Средний темп снижения численности преподавателей за период с 2003 по 2012 гг. составил - 0,3% в год, их численность в 2012 г. составила 342,0 тыс. человек, следовательно, в 2014-2015 учебном году она будет равна 339,9 тыс. человек. Средняя заработная плата по экономике в целом составила за май 2014 года 20180 руб<sup>238</sup>, ее возьмем за основы в наших расчетах. Согласно «дорожной карте» для сферы высшего образования в этом году она должна быть равна 125%<sup>239</sup> от средней по экономике или, исходя из наших значений, 25225 руб. При средней учебной нагрузке 900 часов на ставку в год, из расчета 10 рабочих месяцев стоимость часа работы ППС равна 280 руб.

Для определения затрат на повышение квалификации используем следующие формулы:

$$\text{Спк} = \text{Рпк} + \text{Ркпк}^{240}; \quad (11)$$

где Спк – суммарные затраты государства на повышение квалификации ППС при увеличении периодичности ее прохождения с учетом оплаты труда работников, проходящих повышение квалификации, руб.;

<sup>237</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

<sup>238</sup> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://ivanovo.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/ivanovo/resources/37c2dd0042912703a6a0af86540d86a5/ZP\\_0514.pdf](http://ivanovo.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/ivanovo/resources/37c2dd0042912703a6a0af86540d86a5/ZP_0514.pdf)

<sup>239</sup> Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/>

<sup>240</sup> Составлено автором



$R_{пк}$  – стоимость замещения труда преподавателя, направленного на курсы повышения квалификации, руб.;

$R_{кпк}$  - усредненная стоимость программ повышения квалификации для работников из числа ППС и проезда и проживания во время повышения квалификации, руб.;

В свою очередь стоимость замещения труда педагога отправленного на курсы повышения квалификации определяется по формуле:

$$R_{пк} = T_{об} \times R_{час} \times Q_{ппс}^{241}; \quad (12)$$

где  $T_{об}$  – длительность курсов повышения квалификации, часов;

$R_{час}$  – средняя стоимость 1 часа работы преподавателя;

$Q_{ппс}$  – количество работников из числа ППС, направленных на повышение квалификации при увеличении ее периодичности (до 1 раза в 3 года).

Так, если курсы повышения квалификации проходят 1 раз в три года, то ее должны пройти в 2014-2015 году примерно 33,3% от общей численности ППС, или 113,2 тыс. человек (339,9 тыс. чел.×33,3%).

Минимальный объем часов курсов повышения квалификации составляет 2 недели или 72 часа. При норме работы 36 часов в неделю педагога надо будет заменить 72 часа при сохранении его заработной платы. Это составляет 0,08 ставки (72/900). При учете всех педагогов, направленных на курсы это составит 9 056 ставки (113,2 тыс. чел.×0,08) и они должны быть оплачены в размере 228 437 600 руб. (9056×25225 руб.).

Кроме того, оплачивается преподавателям и сами курсы повышения квалификации, которая например, в Москве составляет примерно 45000 руб.<sup>242</sup>, а также расходы по проживанию (из расчета 100 рублей в сутки на питание и 550 руб. в сутки на проживание) и расходы на проезд к месту повышения квалификации (сумма разнится в зависимости от места повышения квалификации). Например, если педагог отправлен на курсы повышения квалификации в г. Москву, то реальная стоимость проживания в этом городе составляет минимум 1250 руб.<sup>243</sup> в сутки, или 17 500 руб., за 14

<sup>241</sup> Составлено автором

<sup>242</sup> Курсы повышения квалификации в 2014-2015 году //Дополнительное профессиональное образование педагогических работников г. Москва [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.dpomos.ru/reg/courlist-n14.asp>

<sup>243</sup> Островок.ру: Бронирование отелей и гостиниц [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://ostrovok.ru/hotel/russia/moscow/low/>

дней курсов. Стоимость проезда от г. Орла до г. Москвы равна 782 руб.<sup>244</sup>, что на одного человека составит 1564 руб., при этом мы исходим из допущения, что нет расходов на перемещение по городу к месту обучения. Расходы на питание проведем из расчета прожиточного минимума по России, который в первых 2-х кварталах 2014 года составил 8558,5 руб.<sup>245</sup>, или 285 руб. в день, а на 14 дней эта сумма будет равна 3990 руб. Таким образом, примерная стоимость проезда и проживания на одного педагога составит 23 054. (17 500 руб.+1 564руб.+3 990руб.), перемножив эту сумму на количество педагогов, отправленных на курсы повышения квалификации получим общую сумму затрат на оплату курсов, проезд к ним и проживания, и она составит 2 609 712 800 руб. ( $23054 \times 113,2$ ) на 2014-2015 учебный год.

Т.е., для повышения качества компонента профессионализма необходимо минимум 2 838,2 млн. руб. (228 437 600 руб. + 2 609 712 800 руб. = 2 838 150 400 руб.).

Другим компонентом, который не соответствует требованиям «заинтересованных лиц», является здоровье, несоответствие которого вызвано низким уровнем внимания к собственному здоровью со стороны педагогов, большой доли лиц пенсионного возраста и низкими показателями численности молодых специалистов.

Дополнительные требования к педагогам по возрасту определены в «дорожной карте» развития российского образования<sup>246</sup>. В указанном документе оговорены требования к возрасту учителей, преподавателей сузов и ППС высших учебных заведений. Указано, что не менее 20% учителей и ППС, обеспечивающих образовательный процесс, должны быть в возрасте до 30 лет. В настоящее время численность таких сотрудников составляет 10,9% в вузах и 12,5% в средних профессиональных учреждениях и имеет

<sup>244</sup> Российские железные дороги [Электронный ресурс] Режим доступа <http://rzd.ru/>

<sup>245</sup> Прожиточный минимум в России в 2014 году [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://advocatshmelev.narod.ru/prozhitochnyj-minimum.html#prozhitochnyj-minimum-rf>

<sup>246</sup> Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/>

тенденцию к дальнейшему снижению. Но, как известно, профессионализм находится в прямой зависимости от стажа работы. Следовательно, чем больше стаж работы и возраст педагога, тем выше его профессионализм. Но также нужны и ресурсы, которые будут формировать основное ядро педагогов с высоким качеством человеческого капитала, что можно добиться только при создании системы дополнительного стимулирования педагогов.

В частности, в системе общего образования существует система доплат в первые три года работы после окончания профессионального образовательного учреждения. При этом ежемесячные надбавки для молодых учителей устанавливаются постановлениями региональных Правительств и колеблются в зависимости от региона. Так, в Москве молодые специалисты в качестве надбавки получают 40-50% должностного оклада<sup>247</sup>. В Орле такая сумма составляет 3 000 рублей для лиц, получивших красный диплом и 2 000 рублей – для остальных выпускников педагогических вузов, пришедших работать в школу<sup>248</sup>. Данную практику, с нашей точки зрения, необходимо применять на всех уровнях системы образования. Рассчитаем сумму этих расходов в для системы высшего профессионального образования.

Предположим, что в высших учебных заведениях также будет применен способ стимулирования молодых работников из числа ППС в размере 2 500 рублей (примем в расчет среднее значение надбавок по г. Орлу) в месяц в течение первых трех лет непрерывной работы в образовательном учреждении. Спрогнозируем численность молодых ученых в 2014-2015 учебном году на основе метода абсолютного прироста. При среднем темпе снижения 2,5% в год и доли 10,9% в 2014 году значение данного показателя составит 3,4% от численности ППС или 11,6 тыс. человек. Следовательно, необходимо привлечь еще 16,6% молодых

---

<sup>247</sup> Единовременная денежная выплата молодым специалистам – педагогам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.soczaschita.ru/?p=1397>

<sup>248</sup> Передельский Д. Педагогический прием [Электронный ресурс] / Д. Передельский, Д. Раичев. - Российская газета – Неделя – Центральная Россия. – 2014. - №5096 (17). – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/01/28/reg-roscentr/priem.html>

специалистов, от общей численности педагогов сферы образования это составит 56,4 тыс. человек.

Дополнительные суммарные затраты на привлечение и поддержание молодых специалистов в год можно рассчитать по формуле:

$$С_{мс} = Q_{мс} \times Р_{доп} \times T^{249}; \quad (13)$$

где  $С_{мс}$  - суммарные затраты на доплаты молодым специалистам, руб.;;  
 $Q_{мс}$  - количество молодых специалистов возрасте до 30 лет, человек;  
 $Р_{доп}$  - величина ежемесячной доплаты молодым специалистам, руб.;;  
 $T$  - период времени доплаты, месяцев.

Тогда дополнительные суммарные затраты на привлечение молодых специалистов в год составят:

$$С_{мс} = (11\ 600\ \text{чел.} + 56\ 400\ \text{чел.}) \times 2500 \times 12 = 2\ 040\ 000\ 000\ \text{руб.}$$

Таким образом, для привлечения молодых специалистов требуется 2 040,0 млн. рублей.

Сохранению здоровья способствует и своевременный выход педагогов на пенсию по возрасту. В настоящее время работники общеобразовательных учреждений пользуются правом досрочного выхода на пенсию. Но статистика свидетельствует о том, что более 20% работников общеобразовательных школ находятся в возрасте более 55 лет. Что же касается высшего образования, то профессорско-преподавательский состав не пользуется правом досрочного выхода на пенсию. Более того, в составе ППС вузов 25,4% - это лица старше 60 лет. Это свидетельствует об отсутствии стимулов не только досрочного, но и возрастного выхода на пенсию.

В сложившейся ситуации представляется целесообразным разработать программу стимулирования выхода на пенсию работников образования при достижении ими пенсионного возраста, а также приравнять их к государственным гражданским служащим в части социальных и материальных гарантий при выходе на пенсию (общая сумма пенсии за выслугу лет и трудовой пенсии не может превышать 75% среднемесячного

---

<sup>249</sup> Составлено автором

заработка государственного служащего)<sup>250</sup>. Спрогнозируем количество работников пенсионного возраста в системе высшего профессионального образования и рассчитаем экономию средств при их выходе на пенсию. Предположим, что выход на пенсию с учетом изложенного ими будет осуществляться в 50 лет. Средний темп снижения для лиц в возрасте от 50 до 59 лет составил - 1,5%, а средний темп прироста для педагогов свыше 60 лет – 1,9%. Составив прогноз на основании абсолютного прироста. Получим, что в 2014-2015 учебном году их доля составит соответственно 16,3% и 31,1%, или в абсолютном выражении 55,4 и 105,7 тыс. человек, а общее их количество составит 161,1 тыс. человек. Исходя из средней заработной платы в 25225 руб., экономия на ней составит 4 063 747 500 руб. (25225руб.×161100чел.) При выплате пенсии в размере 75% от средней оплаты труда, общая сумма расходов на нее составит 3 047 810 625 руб. (4 063 747 500 руб. ×75%). Общий экономический эффект от данного мероприятия в системе высшего профессионального образования составит экономию в размере 1 015 936 875 руб. (4 063 747 500 руб.- 3 047 810 625 руб.).

Таким образом, целесообразно определить педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в государственных образовательных учреждениях как государственных гражданских служащих в части установления для них пенсионного обеспечения и иных социальных гарантий.

Еще одной характеристикой компонента здоровья является уровень заболеваемости и внимания к собственному здоровью.

Работники всех видов образовательных учреждений подлежат обязательным медицинским осмотрам, но периодичность таких осмотров на федеральном уровне закреплена лишь в приказе Минздравсоцразвития России «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных

---

<sup>250</sup> Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями от от 21 июля 2014 г. №216-ФЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125128/>

производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры ...»<sup>251</sup>. Действующий федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» ограничивается следующей формулировкой «педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя» (п.1 ст.48 ФЗ). К сожалению, в указанном федеральном законе отсутствует указание на то, что медицинские обследования, проводимые в рамках периодических медицинских осмотров, должны финансироваться за счет образовательного учреждения. Так, например, в г. Кемерово стоимость повторного медицинского осмотра составляет для мужчин – 1380 руб., для женщин – 1610 руб.<sup>252</sup>. В Екатеринбурге – 1980 руб. и 2460 руб. соответственно<sup>253</sup>. В Орле – 1430 руб. для мужчин и 1630 руб. для женщин<sup>254</sup>. В среднем по России такие показатели колеблются в пределах 1600 руб. для мужчин и 1900 руб. для женщин., или в среднем 1750 руб. на человека.

В настоящее время в целях экономии финансовых средств медицинские осмотры нередко проводятся за счет средств Фонда обязательного медицинского страхования в рамках возрастной дополнительной диспансеризации. Снижается и качество проведения таких осмотров. Зачастую они носят формальный характер и не способствуют выявлению профессиональных заболеваний. Но в связи с ростом интенсивности педагогического труда и психологической нагрузки при

---

<sup>251</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н (ред. от 15.05.2013) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 №22111) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_149116/?frame=18](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149116/?frame=18)

<sup>252</sup> Медицинский центр «Медиком» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://medicom42.ru/Medosmotry/Prejskurant-cen>

<sup>253</sup> Медицинский центр «ПрофМед» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mc-profmed.ru/price.html#9>

<sup>254</sup> Медицинский центр «Аванта» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.avanta-orel.ru/price/>

работе с обучающимися это чревато несвоевременным выявлением начальных форм профессиональных заболеваний и общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения педагогической работы.

С целью предотвращения таких фактов, а также своевременного и качественного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий по сохранению физического и психического здоровья педагогических работников целесообразно законодательно закрепить бюджетные источники финансирования периодических медицинских осмотров для работников сферы образования. Это в свою очередь потребует дополнительных государственных расходов, но здоровье педагога – это залог его успешной работы по воспитанию молодого поколения нации. Кроме того, целесообразно проводить мероприятия по пропаганде здорового образа жизни, по повышению внимания к собственному здоровью педагога.

Рассчитаем стоимость ежегодных медицинских расходов в сферы высшего профессионального образования, учитывая, что каждый работник вуза должен раз в год пройти медицинский осмотр, при его средней стоимости 1 750 руб. она составит 594 825 000 рублей (339,9 тыс. чел. × 1750руб.).

Развитию творческого потенциала, активности и организованности педагогических работников способствуют различные виды деятельности, в том числе организация либо участие в научных конференциях и семинарах, участие в грантах, написание хоздоговорных работ, написание научных и методических работ (монографий, учебников, учебных пособий, статей и т.п.). Поощрение за такие виды деятельности, за исключением грантов, на федеральном уровне не предусмотрено. Но в настоящее время отмечается снижение доли расходов федерального бюджета на проведение

фундаментальных и прикладных научных исследований с 2,87% до 2,76% от общей величины федеральных расходов<sup>255</sup>.

В Письме Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО руководителям органов управления образованием субъектов Российской Федерации содержатся методические рекомендации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования<sup>256</sup>. Среди прочих показателей эффективности деятельности преподавателей профессиональных образовательных организаций выделены показатели интенсивности и высоких результатов работы.

Для достижения указанных показателей сегодня крайне необходимо увеличение финансирования участия педагогических работников в семинарах и конференциях, организуемых сторонними образовательными учреждениями. Но более актуальным является вопрос о финансировании рецензирования и издания научных и методических трудов педагогических работников. Так, издание научных монографий и научных статей (в изданиях ВАК и РАН, в изданиях, входящих в РИНЦ и SCOPUS, статей в прочих научных изданиях) являются критериями эффективного контракта. Соответственно, несмотря на видимую бесплатность таких публикаций, большинство авторов вынуждены оплачивать стоимость публикаций в соответствующих изданиях.

К примеру, срочная публикация статьи в изданиях ВАК колеблется от 800 рублей за одну страницу печатного текста и выше. А стоимость публикаций в изданиях, входящих в SCOPUS, находится в пределах 10 000 рублей за одну статью. Решение проблемы публикационной активности педагогических работников лежит в повышении доступности журналов ВАК и SCOPUS через стимулирование публикаций (например, частичная или

---

<sup>255</sup> Расходы федерального бюджета на развитие образования и науки в 2014-2016 годах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.minobrnauki.pf/media/events/files/41d4c80df37554fccc60.doc](http://www.minobrnauki.pf/media/events/files/41d4c80df37554fccc60.doc)

<sup>256</sup> Письмо Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО руководителям органов управления образованием субъектов Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minobr.government-nnov.ru/?id=26243>



полная оплата стоимости публикаций, либо предоставление внеочередного права опубликования результатов научной работы в изданиях ВАК и SCOPUS, выпускаемых на базе образовательного учреждения, где работает преподаватель).

Аналогично обстоит дело и с изданием научных монографий. Как правило, издание монографии в типографии университета не позволяет получить ей общее признание ввиду ограниченности тиража и недостаточности распространения в научной среде. Получение же республиканского номера ISBN, а также номеров УДК, ББК и авторского знака составляет порядка 4 500 руб. и более, а издание монографии – около 50 000 рублей, что практически в два раза превышает установленный «дорожной картой» средний уровень оплаты труда в сфере образования в 2014 году.

Финансирование таких расходов повысит заинтересованность педагогических работников в создании научных трудов, что, несомненно, будет способствовать не только повышению качества компонента активности и организованности, но и творчества работников образовательных учреждений.

Рассчитаем сумму затрат необходимую для стимулирования компонента творчества, активности и организованности у преподавателей вузов. Размер статьи в журнале, входящем в перечень ВАК, примерно 5 страниц. При условии в обязательном порядке опубликовать одну статью в год расходы на одного преподавателя составят 4 000 руб. в год. В целом по сфере высшего образования эта сумма будет равна 1 359 600 000 рублей ( $4000 \text{руб} \times 339,9 \text{ тыс. чел.}$ ). А если принять во внимание и тот факт, что ежегодно как минимум 10% ППС должны издавать монографии, то к ней надо прибавить еще и расходы в размере 1 852 455 000 руб. ( $(4500+50000) \times 33990$ ). И добавить сумму на издание статей в журнале из списка SCOPUS, как минимум 30% от общей численности ППС – 1 019 700 000 руб. ( $10\,000 \text{ руб.} \times 101\,970 \text{ чел.}$ ). Следовательно, общая сумма

затрат на поддержание компонента творчество и активность и организованность составит 4 231 755 000 рублей.

Таким образом, представляется необходимым определение размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, необходимыми для осуществления педагогической деятельности.

В целом же, общая сумма затрат на повышения качества человеческого капитала работников сферы высшего профессионального образования составит 8 688 793 525 руб. (2 838 150 400 руб. + 2 040 000 000 руб.- 1 015 936 875 руб.+594 825 000 руб.+4 231 755 000руб.).

Таким образом, на повышение качества человеческого капитала работников высших образовательных учреждений в России на 2014-2015 учебный год необходимо примерно 8 688,8 млн. руб. Если учитывать еще и сферу общего образования, начального и среднего, то эта сумма увеличится. Понятно, что образовательные учреждения не являются коммерческими организациями и самостоятельно заработать такую сумму не смогут ввиду социального характера своей деятельности. Поэтому представляется целесообразным сумму этих расходов возложить на федеральный бюджет, для чего необходимо выделение отдельной статьи бюджета для указания суммы расходов на повышение качества человеческого капитала работников сферы образования.

Кроме того, очевидно, что процесс накопления и повышения качества человеческого капитала работников сферы образования непосредственно связан с механизмом стимулирования их труда. Так, и в действующей «дорожной карте», и в ряде федеральных нормативно-правовых актов прописаны меры по повышению заработной платы работников как довузовского, так и вузовского образования и «увязка» их с результатами педагогической деятельности. Для этих целей предполагается внедрение в практику оплаты и стимулирования труда в сфере общего и профессионального образования системы эффективных контрактов.

В целом, говоря о системе эффективного контракта с работниками образовательной сферы, необходимо отметить, что все его показатели и критерии должны быть построены исключительно на системе поощрения заслуг учителей и преподавателей, что в среде управления высокоинтеллектуальными кадрами является наиболее эффективным. Использование нечетких критериев, сложно поддающихся измерению и оценке, приведет к снижению мотивации педагогов и, следовательно, к возникновению спорных ситуаций.

В частности, в разделах 2 и 4 «дорожной карты» указано, что средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего и среднего образования к 2018 году должна составлять не менее 100% средней заработной платы по экономике региона, а средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования должна достичь двукратного превышения средней заработной платы в соответствующем регионе<sup>257</sup>.

Прогнозные показатели развития сферы образования свидетельствуют о запланированном росте расходов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в реальном выражении в 2016 году по сравнению с 2013 годом в 1,27 раза. В то же время ожидается сокращение отношения указанных расходов к ВВП с 4,3% до 4,0%<sup>258</sup>. При этом в расходах федерального бюджета на образование более 80% приходится на сферу высшего образования.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»<sup>259</sup>

---

<sup>257</sup> Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/#review>

<sup>258</sup> Информация Минфина РФ от 18 июля 2013 г. «Основные направления бюджетной политики на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов» от 23 июля 2013г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70316412/#review>

<sup>259</sup> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>

обозначены меры по повышению заработной платы работникам социальной сферы, нашедшие отражение в «дорожной карте». Расходы федерального бюджета на реализацию указанных мероприятий по повышению средней заработной платы работникам сферы образования возрастут с 38,3 млрд. рублей в 2014 году до 87,1 млрд. рублей в 2016 году (увеличение более чем в 2 раза)<sup>260</sup>. При этом остается открытым вопрос об эффективной учебной нагрузке для педагогических работников на ставку заработной платы.

Согласно п. 6 ст.47 Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности включается<sup>261</sup>:

- учебная работа;
- воспитательная работа;
- индивидуальная работа с обучающимися;
- научная, творческая и исследовательская работа;
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа;
- работа по ведению мониторинга;
- работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

При этом на федеральном уровне не оговорено соотношение учебной и иной педагогической работы в пределах учебного времени. Право устанавливать такое соотношение передано образовательным учреждениям, что может привести к необоснованному завышению нагрузки и непропорциональному ее распределению между аудиторными и неаудиторными ее формами. Кроме того, положения указанного закона дают возможность устанавливать разную учебную нагрузку для различных

---

<sup>260</sup> Расходы федерального бюджета на развитие образования и науки в 2014-2016 годах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.минобрнауки.рф/media/events/files/41d4c80df37554fccc60.doc](http://www.минобрнауки.рф/media/events/files/41d4c80df37554fccc60.doc)

<sup>261</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

категорий педагогических работников в зависимости от их специальности и квалификации.

Так, согласно приказу Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени ... педагогических работников» норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю<sup>262</sup>, однако в нем не прописаны виды деятельности педагога, которые должны включаться в эту норму. Проект Приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предложенный в 2014 году, пунктом 7.1 четко определил, что в рабочее время, т.е. 36 часов в неделю должны включаться: учебная, воспитательная, индивидуальная работы с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работы, а также другой работы, предусмотренной должностными обязанностями.<sup>263</sup> Тем не менее он также не учитывает время подготовки к аудиторным занятиям, компьютеризацию учебного процесса, разработку интерактивных методов обучения и т.п.

Рост объемов и сложности учебной, научно-методической и других видов работы преподавателя, а также необходимость индивидуализации работы с обучающимися в целях выработки индивидуального подхода к ним привели к значительному росту реальной нагрузки преподавателей. В связи с тем, что рост нагрузки в основном затронул только вторую половину дня, оценить реальные затраты времени на педагогическую деятельность не представляется возможным ввиду отсутствия закрепленных нормативов времени на выполнение отдельных видов работ в сфере образования. Но,

---

<sup>262</sup> Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=110582>

<sup>263</sup> Проект приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420226730>

оценивая общее положение в сфере образования, следует отметить чрезмерные нагрузки на преподавателей, в частности, в отношении второй половины дня, что приводит к снижению внутренней мотивации педагога.

Ситуация в области образования осложняется еще и перспективным увеличением обучающихся в расчете на одного преподавателя до 2018 года согласно показателям «дорожной карты». При общей тенденции к снижению численности обучающихся наблюдается прогнозируемое увеличение числа обучающихся в образовательных учреждениях общего образования в расчете на одного преподавателя – на 19,3%, среднего профессионального образования – на 6,3%, высшего образования – на 27,7%<sup>264</sup>. Неизбежным следствием предлагаемых мер является увеличение и без того большой нагрузки педагогических работников, в том числе при существенной интенсификации их труда, что может привести к снижению качества образовательной деятельности.

В связи с этим представляется целесообразным корректировка некоторых законодательных актов в части конкретизации нормативов нагрузки педагогических работников, оплаты их труда и предоставления социальных гарантий. В частности, предлагается следующее:

- установление максимально возможного объема педагогической нагрузки как на ставку заработной платы (в целях недопущения повышения объемов работ при неизменном уровне оплаты труда), так и, в общем, для одного педагога (дополнительная нагрузка в объемах более 1 ставки приводит к увеличению интенсивности труда педагога и снижению его качества);

- установление соотношения между аудиторной и внеаудиторной нагрузкой (между первой и второй половиной рабочего дня) преподавателя в рамках одной ставки заработной платы. В связи с тем, что аудиторная

---

<sup>264</sup> Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/#review>

нагрузка обучающихся согласно требованиям федеральных государственных стандартов третьего поколения должна составлять не более 50% общей недельной нагрузки, целесообразно установить такие же пропорции и для педагогических работников. Следовательно, объем аудиторной нагрузки целесообразно установить на уровне не более 18 часов в неделю, а остальное время отвести для других видов работ;

- установление обоснованных требований к соотношению числа обучающихся и педагогических работников. В частности, следует учитывать требования, содержащиеся в федеральных государственных стандартах высшего образования поколения 3+, где отмечено, что соотношение между преподавателями и студентами должно быть 1:10 для очной формы обучения, 1:15 для очно-заочной формы обучения и 1:35 для заочной формы обучения;

- установление должностного оклада на одну ставку не ниже средней заработной платы по региону, а также учет в итоговой сумме оплаты труда педагогического работника базовой части и стимулирующей части, включающей социальный блок. Так, следует установить надбавки за ученую степень, ученое звание, сложность работы, наличие дополнительных поручений, исходя из расчета временных затрат педагогических работников на их выполнение. Также целесообразно установить зависимость величины базового должностного оклада от количества обучаемых, что особенно актуально для образовательных учреждений общего образования;

- отнесение педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в государственных образовательных учреждениях, как государственных гражданских служащих в части установления для них пенсионного обеспечения и иных социальных гарантий;

- определение размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, необходимыми для осуществления педагогической деятельности.

Исходя из вышеизложенного, очевидна решающая роль государства в стимулировании повышения качества человеческого капитала работников сферы образования. В то время, как государство создает все предпосылки для разностороннего развития человека и формирования его личности с учетом текущих требований социума, именно персонал сферы образования является «проводником», позволяющим постичь все особенности современной экономической, политической, социальной жизни общества.

Своевременное закрепление на федеральном уровне значимости качества каждого из компонентов человеческого капитала работников сферы образования может принести дополнительные положительные экономические эффекты, причем отдача от таких действий будет «растянута» во времени. Можно ожидать действие положительных эффектов от образования на протяжении всей трудовой жизни и обучающихся, и педагогических работников, что, несомненно, принесет дополнительные выгоды всем участникам образовательной деятельности.

Таким образом, к приоритетным направлениям повышения качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования относится его регулирование со стороны государства в форме выделения в государственном бюджете отдельной статьи для указания расходов на повышение качества человеческого капитала работников сферы образования; корректировка законодательных актов в части конкретизации и нормирования нагрузки педагогических работников, оплаты их труда и социальных гарантий. Проведение данных мероприятий, позволит существенно повысить качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, что будет полностью соответствовать требованиям «заинтересованных лиц»



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основной характеристикой современного общества является доминирование инновационного сектора экономики, высокотехнологичных производств, которые в свою очередь предъявляют высокие требования к человеческому капиталу работников организаций. Главным стратегическим ресурсом роста национальной экономики становится человеческий капитал, который характеризуется как целостная система, включающую компоненты здоровье, образование, профессионализм, творчество, активность и организованности, и нравственность, целесообразно используемые в процессе осуществления трудовой деятельности с целью роста производительности труда и доходов индивидов.

Изменения в экономике, связанные с технологической модернизацией производства сопровождаются повышением требований к работнику в связи с усложнением трудовых функций последнего, что требует качественного прироста вовлекаемого в процесс экономического кругооборота человеческого капитала. В связи с этим общемировой тенденцией в условиях постиндустриальной экономики является возвышения требований к его качеству. Усиливается значение не только образования и профессионализма работника, но и его творческих способностей, активности и организованности, а также уровня нравственного развития. Данные тенденции обязывают работников соответствовать заданным темпам развития, что возможно только при постоянном расширении накопленных знаний, умений, навыков и других компонентов человеческого капитала.

Доминирующую роль в вопросе качества человеческого капитала отводится системе образования, в которой и происходит его формирование и накопление как отдельного индивида, так и общества в целом.

Учитывая специфику образовательной деятельности, ее цели и задачи качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования можно определить как степень соответствия

совокупности его компонентов требованиям, позволяющим реализовать целенаправленный процесс воспитания и обучения, осуществляемого в интересах человека, семьи, общества и государства, направленного на формирование человеческого капитала, удовлетворяющего потребности и интересы экономических субъектов.

Основными требованиями к базовым компонентам, отражающим качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования являются высокий уровень работоспособности, образования, нравственности и морали, разработка авторских методик, написание научных трудов, способность организовать взаимодействие с обучаемыми и свою деятельность, а также наличие педагогического стажа и знаний в области преподаваемой дисциплины. Их анализ и особенности развития постиндустриальной экономики позволяет сформировать систему этих требований, включающую требования к каждому компоненту, его содержание, критерий для оценки и качественную и количественную характеристику компонентов человеческого капитала.

Требования к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования предъявляют «заинтересованные лица», т.е. те, кто рассчитывает на получение экономических выгод от его реализации в будущем. Они представлены двумя группами: «получатели», это обучаемые, чей человеческий капитал формируется, и инвесторов (обучаемые, их семьи или домохозяйства, фирмы и государство), т.е. те субъекты, которые производят оплату его формирования и накопления. Всю совокупность требований со стороны «заинтересованных лиц» можно классифицировать по трем признакам: по степени формальности их можно разделить на формальные и неформальные; по степени их обобщенности на общие и специфические и в зависимости от субъектов, выдвигающих требования на требования со стороны «получателей» и со стороны инвесторов.

В последнее десятилетие на фоне сокращения общей численности педагогов сферы образования идет значительное сокращение работников начального профессионального образования, менее стремительными темпами – учителей общеобразовательных школ, и в наименьшей степени – средних профессиональных учреждений. В то же время отмечается незначительное повышение численности профессорско-преподавательского состава. Что обусловлено стремлением к оптимизации наполняемости классов и снижением спроса на рабочие специальности.

Ухудшается качество компонента здоровья в связи с высоким возрастом педагогов и отсутствием внимания к собственному здоровью, компонента профессионализма ввиду большого стажа педагогической деятельности и наступлением процесса профессионального «выгорания», что снижает творческую и инновационную активность педагогов, которая в свою очередь ведет к ухудшению компонента активности и организованности. Несмотря на некоторое повышение качества компонента творчества, при отсутствии адекватной системы стимулирования и оплаты труда деятельности педагога снижается численности учителей высшей категории, незначительно растет доля лиц, имеющих степень или звание, несущественность данных изменений также свидетельствует о снижении качества компонента активности и организованности.

Основной тенденцией изменении требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования является усиление требований ко всем его базовым компонентам в виду усложнения социально-экономического развития страны, интеллектуализации экономических процессов и возвышения требований к национальному человеческому капиталу в условиях постиндустриальной экономики.

Ухудшение качества перечисленных компонентов человеческого капитала и их незначительное улучшение в совокупности с тенденцией повышения требований к ним позволяет говорить о несоответствии качества

таких компонентов человеческого капитала как здоровье, профессионализм, творчество, активность и организованность требованиям «заинтересованных лиц». Только компоненты образование и нравственность находятся в соответствии с этими требованиями.

Между всеми компонентами, характеризующими качество человеческого капитала, существует прямая зависимость. Так повышение качества компонента образования влечет усиление компонента нравственности, что в свою очередь повышает качество компонента активность и организованность, это ведет к увеличению качества компонента творчества, который усиливает компонент профессионализма и здоровья. Однако высокая интенсивность труда работников сферы общего и профессионального образования и неэффективная система стимулирования и оплаты труда нарушают эту зависимость и складывается ситуация, в которой при высоком качестве компонентов образования и нравственности, качество других компонентов продолжает оставаться на невысоком уровне.

Эффективность функционирования рынка образовательных услуг, как и любого другого, зависит, от качества сформированной на нем информации. Основной проблемой данного рынка является наличие информационной асимметрии в оценке качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования. Основными критериями асимметричности являются: наличие диспропорции в ее распределении, осознание информационного преимущества, возможность им воспользоваться в целях получения дополнительных выгод. При наличии всех этих критериев возникает ситуация абсолютной асимметрии информации в оценке качества человеческого капитала работников образования, что проявляется при его оценки со стороны государства, как гаранта качества образовательных услуг. В ситуации с «заинтересованными лицами» реализуются только первые два критерия, и следовательно, здесь существует проблема условной асимметрии информации в оценке качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального

образования. В целом это не позволяет эффективно оценить качество человеческого капитала педагогов, выявить основные направления несоответствия требованиям «заинтересованных лиц» и разработать систему мероприятий по повышению качества.

Таким образом, существует потребность в разработке метода, позволяющего эффективно провести оценку качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, которая позволила бы их дифференцировать по данному показателю и повысить его качество при необходимости.

Нами разработана модель построения рейтинга педагогов, основной целью которого является оценка и повышение качества их человеческого капитала. В качестве объекта рейтингования выбираются педагогический персонал сферы общего и профессионального образования: школы, ПТУ, колледжи и вузы, качество человеческого капитала которых оценивается. Предметом выступают компоненты, характеризующие качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования: образование, профессионализм, здоровье, творчество, активность и организованность, нравственность.

Процесс построения рейтинга осуществляется в пять этапов. На первом определяются критерии и подкритерии, позволяющие оценить качество человеческого капитала работников сферы образования. На втором этапе осуществляется получение оценочных значений по каждому показателю на основе анализа личных дел педагогов, портфолио и табеля учета рабочего времени и построение рейтинговой ведомости педагога по основным компонентам, отражающим качество его человеческого капитала. На следующем этапе проводится расчет значений каждого компонента и на основании экспертных оценок с помощью матрицы приоритетов устанавливаются весовые значения для каждого критерия. На четвертом этапе проводится расчет интегрального показателя качества человеческого капитала педагога. И на заключительном этапе составляется рейтинговая

таблица качества человеческого капитала работников образовательного учреждения и рассчитывается обобщенный показатель, характеризующий качество человеческого капитала его работников.

Создание данного рейтинга позволит реально оценить качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования и предпринять соответствующие меры по его повышению.

Так как право на получение образования является одним из наиболее существенных прав, закрепленных в Конституции Российской Федерации, то государство выступает гарантом его качества. Следовательно, заботится о качестве услуг сферы образования, в том числе и о качестве человеческого капитала работников данной сферы, должно государство, а также повышать уровень этого показателя при необходимости.

К основным направлениям государственного регулирования качества человеческого капитала следует отнести:

- выделение в государственном бюджете отдельной статьи для расходов на повышение качества человеческого капитала работников сферы образования;

- корректировка законодательных актов в части конкретизации и нормирования нагрузки педагогических работников, оплаты их труда и социальных гарантий.

Проведенные нами расчеты показали, что на повышение качества человеческого капитала работников высших образовательных учреждений в России на 2014-2015 учебный год необходимо примерно 8 688,8 млн. руб. Если учитывать еще и сферу общего образования, начального и среднего, то эта сумма значительно увеличится. Понятно, что образовательные учреждения не являются коммерческими организациями и самостоятельно заработать такую сумму не смогут ввиду социального характера своей деятельности. Поэтому представляется целесообразным сумму этих расходов возложить на федеральный бюджет, для чего и необходимо выделение отдельной статьи бюджета для указания данных расходов.

Кроме того, процесс повышения качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования непосредственно связан с механизмом стимулирования труда педагогов, так как при высоком уровне нагрузки и низком уровне оплаты труда добиться эффективности деятельности педагогов, а, следовательно, стимулировать повышение качества их человеческого капитала невозможно.

Таким образом, стратегическим направлением изменений требований к качеству человеческого капитала работников сферы образования является повышение требований к его базовым компонентам. На сегодняшний день только компоненты образование и нравственность соответствует данной тенденции, остальные же: профессионализм, здоровье, творчество, активность и организованность не в полной степени удовлетворяют запросы «заинтересованных лиц». Это обусловлено наличием условной и абсолютной асимметрии информации в оценке качества человеческого капитала педагогов. Для ее преодоления необходима адекватная и эффективная его оценка на основе построения рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования. Он позволит выявить основные проблемы в качестве человеческого капитала и позволит разработать соответствующие мероприятия по его повышению. Результатом чего станет полное соответствие качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования требованиям со стороны «заинтересованных лиц».

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анализ результатов работы ШВР МОУ лица № 48 в рамках реализации «Основные направления национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» по профилактике негативных явлений [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://urf.podelise.ru/docs/667/index-47507.html>
2. Авдашева С.Б., Розанова Н.М. Теория организации отраслевых рынков. – М.: ИЧП «МАГИСТР», 1998, 117с.
3. Академик. Словари и энциклопедии [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://investment\\_dictionary.academic.ru/81/%D0%90%D1%81](http://investment_dictionary.academic.ru/81/%D0%90%D1%81)
4. Акерлоф. Дж. Рынок «лимонов»: Неопределенность качества и рыночный механизм//THESIS, 1994. Вып. 5, С.91-104.
5. Алексеева А.Н. Исследование систем управления [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.e-college.ru/xbooks/xbook192/book/index/index.html?go=part-007\\*page.htm](http://www.e-college.ru/xbooks/xbook192/book/index/index.html?go=part-007*page.htm)
6. Андриссен Д. Невесомое богатство / Д. Андриссен, Р. Тиссен. – М. Бизнес-Олимп, 2004. – 304 с.
7. Артюшина Е. М. Рынок человеческого капитала и его формирование в России : дис. канд. экон. наук : 08.00.01 Орел, 2006 192 с.
8. Ахмерова С.Г. Профессиональные заболевания педагогов //Справочник руководителя образовательного учреждения. №8. 2012 г. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.menobr.ru/materials/42/36246/>
9. Бахтияров Р. С. К вопросу о роли инвестиционного менеджмента в региональной экономике // Проблемы современной экономики, N 2 (34), 2010 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3146>
10. Березина О.Л. Взаимодействия субъектов образовательного процесса //Вектор науки ТГ №2, 2012 С.38-40.



11. Брайан А. Растущая прибыльность и новый мир бизнеса : Сб. «Управление высокотехнологичным бизнесом», Сер. Книг «Классика Harvard Business Review» / А. Брайан. – М.: Альпина Бизнес Букс. – 2007. – 256 с.
12. Бубнова М.И. Базовые теоретические и методологические подходы к сущности и содержанию человеческого капитала в экономике постиндустриального общества / М.И. Бубнова // Вестник ТГУ. – 2009. - №5 (73). – С.81-86.
13. Быченко Ю. Г. Модернизация общества и качество человеческого капитала / Ю. Г. Быченко, Л. В. Логинова // Известия Саратовского университета. Серия «Социология. Политология». – 2008. – Т.8. – С. 47-54.
14. Васильев Д.В., Медицинские осмотры работников образовательных учреждений // Справочник руководителя образовательных учреждений №12, 2010, - С 61-67.
15. Вебер М. Избранное: Образ общества / М. Вебер. – М.: Юрист, 1994. - 704 с.
16. Вековцева, Т.А. Личные ресурсы преподавателя вуза как основа его профессионального саморазвития / Т.А. Вековцева // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2013. - №4. – С. 73-77.
17. Ветошкина Т. Формирование системы менеджмента качества работников / Т. Ветошкина, Ф. Тимофеев [Электронный ресурс] // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. - № 1. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/formirovanie-sistemy-menedzhmenta-kachestva-personala>
18. Гараева, Е. А. Здоровьесберегающие технологии в профессионально-педагогическом образовании : метод. Указания - Оренбург : ОГУ, 2012 - 43с.
19. Гарант Информационно-правовой портал [Электронный ресурс] \\ Режим доступа: <http://ivo.garant.ru>
20. Генкин Б.М. Экономика и социология труда – М.: Норма, 2009. – 464с.

21. Гнатюк С.Н. Постиндустриальная экономика и проблемы образования / С.Н. Гнатюк, А.А. Антипова, Н.Н. Хмельницкая // Бюллетень научных работ Брянского филиала МИИТ. – 2013. – 2013. - №1 (3). – С.93-97. – С.94.
22. Горбачева И.В., Влияние стресса на профессиональную деятельность педагога [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/611490/>
23. Горшкова В.А, Осин А.Я. Образование и здоровье студентов медицинского колледжа – М.: Академия естествознания. 2009г. – 261с.
24. Григорьева Н.Н. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс]/ Н.Н. Григорьева. – Режим доступа: <http://www.e-college.ru/xbooks/xbook116/book/index/topics.htm#>
25. Дапиро Р.О. Вопросы аттестации педагогических работников учреждений общего среднего образования // Директор школы, гимназии, лицея. №2. 2013. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.pandia.ru/text/77/510/12889.php>
26. Денисова, О.П. Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе [Текст] / О.П. Денисова // Вектор науки ТГУ. – 2010. - №2 (12). – С.189-184.
27. Дж. Блэк. Экономика. Толковый словарь. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М. - М.: ИНФРА-М, Издательство «Весь Мир», 2000. – 840с.
28. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
29. Доклад о мировом развитии. Занятость. Всемирный банк [Электронный ресурс]. – Вашингтон, 2013. – 422 с. – Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/user/login?destination=node%2F67902>
30. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году по видам экономической деятельности. Том 1.

Статистический бюллетень [Электронный ресурс]. – М., 2011. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2011//bul\\_dr/dop-obr2010.rar](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2011//bul_dr/dop-obr2010.rar)

31. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году по видам экономической деятельности. Том 1. Статистический бюллетень [Электронный ресурс]. – М., 2014. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2014/bul\\_dr/tom1-dp2013.rar](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2014/bul_dr/tom1-dp2013.rar)

32. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. – СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 141 с.

33. Единовременная денежная выплата молодым специалистам – педагогам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.soczaschita.ru/?p=1397>

34. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. 170с.

35. Индикаторы образования: 2008. Статистический сборник. – М.: ГУ–ВШЭ, 2008. – 168 с.

36. Индикаторы образования: 2010 : стат. сб. – М. : Государственный университет – Высшая школа экономики, 2010. – 176 с.

37. Индикаторы образования: 2011 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. – 264 с.

38. Индикаторы образования: 2013 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – 280 с.

39. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В.Л. Иноземцев. – М.: «Academia»-«Наука», 1998. – 640 с.

40. Иноземцев В.Л. Концепция постэкономического общества / В.Л. Иноземцев. – Режим доступа: <http://www.nir.ru/sj/sj/4inoz.htm>.

41. Информация Минфина РФ от 18 июля 2013 г. «Основные направления бюджетной политики на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов» от 23 июля 2013г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70316412/#review>

42. Исаев Г.Н. Информационные системы в экономике – М.: Омега – Л, 2011 – 462с.
43. Исламгалиев Э. Г. Профессиональная компетентность педагога : Социологический анализ : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.06.- Екатеринбург, 2003.- 176 с.
44. Казарезов В.В. Справедливость. Миф? Реальность? – М. : Турбопринт, 1997. – 310с.
45. Как снизить нагрузку университетских преподавателей? / Стенограмма заседания Совета по науке и образованию при Президенте РФ от 23.06.2014 г. [Текст] // Троицкий вариант. – 2014. - №158. – С.4-5.
46. Карпаченко А.А. Социальная сеть работников образования \ \ Производство информационного продукта [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nsportal.ru/npo-spo/ekonomika-i-upravlenie/library/23-proizvodstvo-informatsionnogo-produkta>
47. Качество [Электронный ресурс] // Бизнес-словарь. – Режим доступа: [http://www.businessvoc.ru/bv/TermWin.asp?theme=&word\\_id=6085](http://www.businessvoc.ru/bv/TermWin.asp?theme=&word_id=6085)
48. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 1999. - 352 с.
49. Колосова Р.П. Экономика работников / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
50. Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А., Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. – М.: ЦСИ. 2013. 277с.
51. Конституция Российской Федерации – М.: Феникс, 2014 – 64с.
52. Корчагин Ю. Циклы развития человеческого капитала как драйверы инновационных волн – Воронеж: ЦИРЭ, 2010 – 37с.
53. Котлер Ф., Бергер Р., Бикхофф Н. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы. (пер. с англ. И. Матвеева) — М.: Альпина Паблишер, 2012. — 144 с.

54. Креативность как ключевая компетентность педагога. Монография / Под ред. проф. М.М. Кашапова, доц. Т.Г. Киселевой, доц. Т.В. Огородовой. Ярославль: ИПК «Индиго», 2013. – 392 с.
55. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1991. – 117с.
56. Курганский С.А. Теория формирования и использования человеческого капитала / С.А. Курганский. - Иркутск: БГУЭП, 2004. – 164 с.
57. Курсы повышения квалификации в 2014-2015 году //Дополнительное профессиональное образование педагогических работников г. Москва [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.dpomos.ru/reg/courlist-n14.asp>
58. Ларионова М.А. Развитие профессионализма преподавателя вуза посредством творческой активности [Текст] / М.А. Ларионова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. - №4(51). – С. 38-40.
59. Ларионова, М.А. Профессиональная мотивация преподавателя вуза // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. - №4 (43). – С. 38-41.
60. Лихоман, И. Формально здоровы [Электронный ресурс] / И. Лихоман. – Режим доступа: <http://saratov.mk.ru/article/2014/02/05/980551-formalno-zdorovy.html>
61. Ломакина Т.Ю., Сергеева М. Г. Инновационная деятельность в профессиональном образовании. – Курск, 2011. – 84 с.
62. Ляшенко И.Ю. Асимметрия информации и ее особенности на рынке труда: Дис. ...к-та экон. наук: 08.00.01. Воронеж, 2010 202с. РГБ ОД, 61 11-8/1246
63. Малыхин М. Меняют профессию [Электронный ресурс] Режим доступа: Эксперт <http://www.hrexpert.ru/news/2009/03/02/menyayut-professiyu/>
64. Маршал А. Принципы экономической науки – М.: Прогресс, 1993. – 594с.

65. Марьенко И.С. Нравственное становление личности. - М., 1985г. – 320с.
66. Медицинский центр «Аванта» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.avanta-orel.ru/price/>
67. Медицинский центр «Медиком» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://medicom42.ru/Medosmotry/Prejskurant-cen>
68. Медицинский центр «ПрофМед» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mc-profmed.ru/price.html#9>
69. Международная стандартная классификация образования МСКО 2011 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.asv.mgsu.ru/files/Docum/MetodObesp/%D0%9C%D0%A1%D0%9A%D0%9E-2011.pdf>
70. Микерова, М.С. К вопросу об изучении состояния здоровья преподавателей медицинских ВУЗов методом анкетирования [Текст] / М.С. Микерова, А.Г. Сердюков // Проблемы управления здравоохранением. – 2007. - №3. - С. 63-68.
71. Мильнер Б.З. Экономика знаний / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 178 с.
72. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М.: Флинта, 1998. – 200с.
73. Москалева, О.В. Интеграция науки и образования в зеркале научных публикаций [Электронный ресурс] / О.В. Москалева // Восемнадцатая международная конференция "SCIENCE ONLINE: электронные информационные ресурсы для науки и образования" 22-29 мая 2014 г., Турция, г. Белек. – Режим доступа: [http://elibrary.ru/projects/conference/turkey2014/conf\\_2014\\_1\\_program.asp](http://elibrary.ru/projects/conference/turkey2014/conf_2014_1_program.asp)
74. Мырзаханова И.А., Роль учителя в развитии интеллектуального и творческого потенциала молодежи / И.А. Мырзаханова, А.Е. Садыкова, Д.М. Советканова // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 3 – С. 35-39

75. Образование в Российской Федерации: 2010 : стат. сб. – М. : Государственный университет –Высшая школа экономики, 2010. – 492 с.
76. Образование в Российской Федерации: 2012 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. – 444 с.
77. Образование в цифрах: 2013 : кр. стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – 80с.
78. Островок.ру: Бронирование отелей и гостиниц [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://ostrovok.ru/hotel/russia/moscow/low/>
79. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://ivanovo.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/ivanovo/resources/37c2dd0042912703aba0af86540d86a5/ZP\\_0514.pdf](http://ivanovo.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/ivanovo/resources/37c2dd0042912703aba0af86540d86a5/ZP_0514.pdf)
80. Паньшин И.В. Предпринимательский ресурс как элемент регионального механизма ресурсозамещения / И.В. Паньшин // Российское предпринимательство. – 2008. - №7. – С. 24-28.
81. Передельский Д. Педагогический прием [Электронный ресурс] / Д. Передельский, Д. Раичев. - Российская газета – Неделя – Центральная Россия. – 2014. - №5096 (17). – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/01/28/reg-roscentr/priem.html>
82. Перспективы развития функции по управлению персоналом в России [Электронный ресурс]. Саратога: pwc, 2014. – 29 с.– Режим доступа: [http://issuu.com/pwc\\_russia/docs/future\\_of\\_hr\\_jan14#](http://issuu.com/pwc_russia/docs/future_of_hr_jan14#)
83. Петров Е.В., Югов А.А., Гурина О.В., Видимый результат, или система сбалансированных показателей для службы работников // Технологии корпоративного управления [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.iteam.ru/publications/human/section\\_45/article\\_2708/](http://www.iteam.ru/publications/human/section_45/article_2708/)
84. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти. – М.: Государственное социально-экономическое издательство, 1940. – 324с.

85. Печеркина А. А. Профессиональное здоровье учителя: проблемы и перспективы // Актуальные вопросы современной психологии: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, март 2011 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 82-84

86. Письмо Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО руководителям органов управления образованием субъектов Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://minobr.government-nnov.ru/?id=26243>

87. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н (ред. от 15.05.2013) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 №22111) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_149116/?frame=18](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149116/?frame=18)

88. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html>

89. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ



23.03.2011 N 20237) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070898/#55070898>

90. Приказ Министерства науки и образования Российской Федерации от 28 декабря 2010 года № 2106 «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части охраны здоровья обучающихся, воспитанников» // Российская газета от 16.02.2011. № 5408 С.21.

91. Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=110582>

92. Приложения №2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н Российская газета от 4 апреля 2012, С.24 -28.

93. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/>

94. Прожиточный минимум в России в 2014 году [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://advocatshmelev.narod.ru/prozhitochnyj-minimum.html#prozhitochnyj-minimum-rf>

95. Профессионально-общественная аккредитация. – Йошкар-Ола, 2013. – 17 с. - Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. - 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. - 479с.

96. Проект Приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420226730>

97. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. - 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. - 479с.

98. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_138313/?frame=2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138313/?frame=2)

99. Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/#review>

100. Расходы федерального бюджета на развитие образования и науки в 2014-2016 годах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.минобрнауки.рф/media/events/files/41d4c80df37554fccc60.doc](http://www.минобрнауки.рф/media/events/files/41d4c80df37554fccc60.doc)

101. Резник С. Д., Егорова Н. Ю. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в домашнем хозяйстве как важнейший фактор экономического роста страны // Проблемы учета и финансов №1, 2011 С.11-18.

102. Рекомендации Парламента и Совета Европы от 18.12.2006 «О ключевых компетенциях обучения в течение всей жизни» (L 394/18 EN Official Journal of the European Union 30.12.2006) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://eur+lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj-/2006/l\\_394/l\\_39420061230en00100018.pdf](http://eur+lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj-/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf)

103. Рогов Е. И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности: диссертация ... доктора педагогических наук : 13.00.0 .- Ростов-на-Дону, 2003.- с.354

104. Российские железные дороги [Электронный ресурс] Режим доступа <http://rzd.ru/>
105. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - М., 2010. – 813 с.
106. Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. - М., 2011. – 795 с.
107. Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М., 2013. – 717 с.
108. Рошин, С. Ю., Слесарева, А. А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда: препринт WP15/2012/ Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. –52 с.
109. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности // Вопросы философии. №4. 1989г. С.89–95.
110. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. Перевод с англ. Р. Г. Вачнадзе— М.: Радио и связь. 1993, 278с
111. Сагдеева Л.С. Управление качеством человеческого капитала в условиях инновационного развития региона [Электронный ресурс] / Л.С. Сагдеева, Л.Н. Старикова // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. – 2012. - №3. – Режим доступа: <http://uecs.ru/uecs-39-392012/item/1151-2012-03-20-05-58-23>
112. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л.Г. Симкина. - СПб.: СПбГИЭА, 2000. - 152 с.
113. Ситник, А.П. Формирование и развитие профессиональной этики работников образования: Методические рекомендации / А.П. Ситник, Г.С. Токарева. – М.: АПКИППРО, 2013. – 219 с.
114. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников. В.И. Романчин, И.В. Скоблякова. Ч.1 – М.: Машиностроение-1, 2005. – С.99.

115. Смирнов Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии и психология здоровья в школе. – 2-е изд., испр. и доп. М.: АРКТИ, 2006. – 320 с.

116. Смоленова А. М. Профессиональное здоровье педагога: как его сохранить и укрепить [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/05/18/professionalnoe-zdorove-pedagoga-kak-ego-sokhranit-i-ukreplit>

117. Современная гуманитарная академия. Научная деятельность СГА [Электронный ресурс] \\ Режим доступа: [http://www.muh.ru/nauka1/scientific\\_activity\\_muh/](http://www.muh.ru/nauka1/scientific_activity_muh/)

118. Сорокина И.Э. Методы оценки конкурентоспособности хозяйствующих субъектов // Маркетинг в России и за рубежом №4, 2009, С.63-73

119. Стиглер Дж. Экономическая теория информации // Теория фирмы. Вехи экономической мысли. Т. 2; под ред. В.М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1995. - 524 с.

120. Стратегия партнерства Международного банка реконструкции и развития, Международной финансовой корпорации и Многостороннего агентства по инвестиционным гарантиям с Российской Федерацией на 2012-2016 годы. Отчет №65115-RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minfin.ru/common/img/uploaded/library/2011/12/CPSrus12192011clean.pdf>

121. Суранов, В. Г. Формирований организаторской компетенции у студентов педагогического вуза в условиях студенческого клуба / В. Г. Суранов // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2010. – № 3 (67). Т.1. – С. 92–98.

122. Телкова, И.Л. Профессиональные особенности труда и сердечнососудистые заболевания: риск развития и проблемы профилактики. Клинико-эпидемиологический анализ / И.Л. Телкова // Сибирский медицинский журнал. – 2012. - №1. – С. 17-26

123. Тихонов А.Н. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванников, О.П. Молчанова – 2-е изд.- М.: Вита-Пресс, 2010. – 286 с.

124. Трифонова С. А. Диагностика формирования готовности педагогов к реализации инновационной деятельности Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). - Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. — С. 35-38.

125. Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб./Росстат – М., 2009. – с.623

126. Труд и занятость в России. 2013: Стат.сб./Росстат - М., 2013. 661с.

127. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий / Г. Тугускина. // Управление персоналом. – 2009. - №3. – С. 30-41.

128. Тюльменкова А.А. Роль учителя в формировании личности учащегося // Научный аспект № 2-2013 – Самара: Изд-во ООО «Аспект», 2013. – Т1. – С.80-83.

129. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>

130. Устав Всемирной организации здравоохранения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/RU/constitution-ru.pdf>. 26сю

131. Ушинский К. Д. Избранные педагогические сочинения/Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии (1861). — М.: Изд-во Академии наук РСФСР, 1945. — 231с.

132. Фабричных Сергей Анатольевич. Информационный труд (Теория, методология и эффективность) : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 : Воронеж, 2000 325 с. РГБ ОД, 71:01-8/88-8

133. Факов В.Я. Большой финансовый словарь. - М.:Международные отношения, 2011. – 872с.

134. Фасхиев Х.А., Крахмалева А.В., Сафарова М.А. Конкурентоспособность автомобилей и их агрегатов. — Набережные Челны: Изд-во КамПИ, 2005, 187с.

135. Федеральный государственный образовательный стандарт // ФГОС основное общее образование от 17.12.2010 № 1897 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=2588>

136. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 21 июля 2014 г. №216-ФЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125128/>

137. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

138. Фёрстер Э., Рёнц Б. Методы корреляционного и регрессионного анализа. Руководство для экономистов. Перевод с немецкого и предисловие В. М. Ивановой, М.: "Финансы и статистика", 1983 г.- 304 с.

139. Фестиваль педагогических идей «Открытый урок» // Почкутова Г. А. Развитие творческого потенциала педагога как основа совершенствования педагогического мастерства [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/625631/>

140. Финансовый словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finansovye-terminy.slovaronline.com/K/761-KACHESTVO>

141. Финогентов В.. Н. Образование и нравственность: современный российский контекст // Здравый смысл, 2012, №№ 3 (64) – 4 (65) –С.115-118

142. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые меняют будущее – М.: Классика-XXI, 2007. – 432 с. – С. 235
143. Формирование человеческого капитала // Центр управления финансами [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.center-yf.ru/data/economy/Formirovanie-chelovecheskogo-kapitala.php>
144. Хозяйственный механизм общественных формаций. Избранное / Светлой памяти выдающегося ученого-экономиста, мудрого учителя и светлого человека – Леонида Ивановича Абалкина – посвящается / Под ред. В.И. Оноприенко [Электронный ресурс] // Научный электронный архив. – Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/6041>
145. Чупрова, Л.В. Проблема творчества в системе высшего профессионального образования / Л.В. Чупрова, Т.В. Ершов // Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). Т. 2 / Под общ. ред. Г.Д. Ахметовой. - Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. – С. 243-245.
146. Шадрина Н. Подходы к разработке эффективного контракта с педагогическим работником // Электронная газета «Вести образования» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://eurekanext.livejournal.com/224069.html>
147. Шарова Л.М. Формирование профессионально-этической культуры будущего учителя в процессе педагогического общения: Дис. ...к-та пед. наук: 13.00.08.Брянск, 2003 197с. РГБ ОД, 61 03-13/1311-1
148. Шиняева О. В., Падиарова А. Б. Социальное неравенство и здоровье молодого поколения россиян – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 168 с.
149. Шкалаберда Я.Л. Неопределённость, риск и асимметрия информации в рыночной экономике // Экономические науки. - 2006. - № 8 (21) – С.64-73.
150. Шульгина Е.В. Развитие человеческого потенциала. Практика работы с бизнес-корпорациями и муниципальными структурами управления [Электронный ресурс] / Е.. Шульгина // Третий «Дальневосточный

международный экономический форум». – Режим доступа: [http://dvforum.ru/2008/doklads/ks6\\_shulgina.aspx](http://dvforum.ru/2008/doklads/ks6_shulgina.aspx)

151. Шумахов Р.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста // [Электронный ресурс] Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2009/ekon8.html>

152. Щербакова Т. Н. Творчество в деятельности современного педагога // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Уфа, ноябрь 2013 г.).— Уфа: Лето, 2013. — С. 21-25.

153. Щетинин В.П. Рынок образовательных услуг в современной России // Школа 2007. №3. С. 25-28.

154. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 248с.

155. Экономика знаний : коллективная монография / Отв. ред. проф. В.П. Колесов. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 432 с.

156. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, ЧеРо, 1996. – 623 с.

157. Электронный мониторинг развития образования [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kpmo.ru/>

158. Becker, G.S. The Family and the State / G.S. Becker, K.M. Murphu // Journal of Law and Economics. – 1998. – Vol.31. – N1. – P.1-18.

159. Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting / D. Bell. – N.Y.: Basic Books, 1973.

160. Bonar J. The Theory of Moral Sentiments by Adam Smith. / J. Bonar // Journal of Philosophical Studies. – 1926. – vol. 1. - P. 333–353.

161. Bowen H.R. Investment in Learning / H.R. Bowen. – San Francisco: Jossey-Bass, 1978. – 425 p.

162. Denison E. Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's. – Brooking: Brookings Institution Press, 1979. - 212 p.



163. Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market / J. Mincer. - Cambridge, 1989. – 34 p.
164. Schultz T. Investment in Human Capital. N.Y., 1971.
165. Snell S. Control Theory in Strategic Human Resource Management: the Mediating Effect of Administrative Information.// Academy of Management Journal, №65, 1992, P.292-327.
166. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow // Belmont. – 1970. - p. 44-104
167. Spence M. Signaling in retrospect and the informational structure of markets. Prize Lecture // The official web site of the Nobel Foundation. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nobelprize.org/nobelprizes/economics/laureates/2001/spence-lecture>
168. Shapiro C. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device // The American Economic Review. 1984. -Vol. 74. -№3. - pp. 433-444

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 1 - Система требований к качеству человеческого капитала персонала сферы общего и профессионального образования<sup>265</sup>

Компоненты качества человеческого капитала	Требования к качеству компонентов человеческого капитала	Содержание требования к качеству компонентов человеческого капитала	Критерий оценки	Качественная и количественная характеристика компонента человеческого капитала	Содержание деятельности персонала
Здоровье	Высокий уровень работоспособности	Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий, умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду, стрессоустойчивость, крепкая нервная система, хорошо поставленный голос, способность выдерживать высокое нервноэмоциональное напряжение, отсутствие нервных и психологических заболеваний.	Возраст; Уровень заболеваемости; Поддержание здоровья обучаемых.	Состояние здоровье и обучаемых	Проведение зарядок, оздоровительных мероприятий, ведение здорового образа жизни и «привитие» культуры к нему.
Нравственность	Высокий уровень нравственности и морали работника сферы образования	Умение контролировать свои эмоции и поведение, отзывчивость, тактичность, высокий уровень культуры, аккуратность и опрятность во внешнем виде, общительность, ответственность отсутствие вредных привычек (употребление алкоголя, наркотиков и табакокурение)	Моральные ценности; Внешний вид; Отношение к вредным привычкам	Уровень моральных ценностей, аккуратность и опрятность во внешнем виде, отсутствие вредных привычек	Воспитательная работа, повышение общекультурного обучаемых, ознакомление с этическими и эстетическими нормами в обществе, ответственность
Творчество	Высокий уровень креативности и творческих способностей, использование современных технологий обучения	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций, эрудированность, высокой уровень интеллектуальных способностей, умение организовать познавательную деятельность	Применение современных форм обучения; Организация познавательной деятельности обучаемых	Креативность педагога и наличие у него творческих способностей	Занятие и руководство творческой работой, создание методических материалов, развитие внимания, памяти, мышления, сообразительности
Активность и организованность	Наличие категорий, степеней и званий, авторских обучающих методик, научных трудов	Умение организовать урочную и внеурочную работу, умение управлять коллективом, умение организовать собственную деятельность, знание	Участие в конкурсах и олимпиадах; Категорий степеней	Организаторские способности, опубликованные научные труды,	Проведение лекционных и семинарских занятий, проведение уроков, организация

<sup>265</sup> Составлено автором

		методологии организации научной работы	и званий; Интенсивность публикаций.	защищенные кандидатские и докторские диссертации, внедренные авторские методики в процесс обучения	самостоятельной работы, развитие навыков общения, организация времяпровождения обучаемых
Образование	Высшее образование, соответствующие преподаваемым дисциплинам, своевременное прохождение курсов повышения квалификации	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; знание педагогики, психологии, основ безопасности жизнедеятельности, оказанию первой помощи, знание принципов организации работы с обучаемыми, теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов обучаемого.	Уровень образования и квалификации, частота прохождения курсов повышения квалификации	Образование и квалификация, количество отработанных лет после прохождения последних курсов повышения квалификации	Формирование и оценка знаний в соответствующей области, обучение и воспитание.
Профессионализм	Наличие стажа педагогической деятельности и высокий уровень знаний по преподаваемой дисциплине	Абсолютное владение знаниями в области преподаваемого предмета; умение использовать теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов обучаемого, в конструировании реального образовательного процесса, умение педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» обучаемого, практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащиеся средствами предмета. умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика, владение методиками и технологиями медиа-образования, практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе «обучающий-обучаемый», умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.	Стаж; Педагогическое мастерство; Знания по предмету	Опыт, навыки педагогической деятельности, успеваемость обучаемых	Организация производственных практик, формирования навыков практического применения полученных теоретических знаний

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Таблица 1 - Квалификационные характеристики работников сферы среднего общего, начального и профессионального образования<sup>266</sup>

Должность	Требования к квалификации	
	требования к образованию	требования к стажу работы
Руководитель образовательного учреждения и его заместитель	Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" или Высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики	стаж работы на педагогических или руководящих должностях - не менее 5 лет
Старший мастер	Высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилям обучения Среднее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилям обучения	стаж работы не менее 2 лет  стаж работы не менее 5 лет
Учитель, преподаватель <sup>267</sup>	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении	без предъявления требований к стажу работы
Педагог-организатор, социальный психолог	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы	без предъявления требований к стажу работы
Учитель-дефектолог или логопед	Высшее профессиональное образование в области дефектологии	без предъявления требований к стажу работы
Педагог-психолог	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология"	без предъявления требований к стажу работы.
Тьютор <sup>268</sup>	Высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика"	стаж педагогической работы не менее 2 лет.
Педагог-библиотекарь	Высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование	без предъявления требований к стажу работы

<sup>266</sup> Гарант Информационно-правовой портал Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс] \ Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

<sup>267</sup> Кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов

<sup>268</sup> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования

Педагог дополнительного образования  Старший педагог дополнительного образования	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика".	без предъявления требований к стажу работы  стаж педагогической работы не менее 2 лет.
Музыкальный руководитель	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте	без предъявления требований к стажу работы
Руководитель физического воспитания	Высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта, либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта Среднее профессиональное образование и	без предъявления требований к стажу работы  стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет.
Инструктор по физической культуре	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта, либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи	без предъявления требований к стажу работы
Методист  Старший методист	Высшее профессиональное образование	стаж работы по специальности не менее 2 лет стаж работы в должности методиста не менее 2 лет.
Инструктор по труду	Высшее профессиональное образование или среднее, профессиональное образование	без предъявления требований к стажу работы
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	Высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образования и педагогика" или ГО Среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики.	без предъявления требований к стажу работы  стаж работы по специальности не менее 3 лет
Мастер производственного обучения	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика"	без предъявления требований к стажу работы.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Таблица 3. – Уровень образования преподавательского состава персонала образовательных учреждений в системе до вузовского образования<sup>269</sup>, <sup>270</sup>, <sup>271</sup>, <sup>272</sup>, <sup>273</sup>, %

Сферы образования	Уровень образования	Единицы измерения	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Общее образование	высшее профессиональное	%	79,0	79,8	80,7	81,3	82,1	82,7	82,9	83,2	84,0	84,6
		тыс. чел.	1134,0	1113,5	1090,1	1067,8	1037,8	1032,7	1008,6	1007,0	996,3	994,2
	среднее профессиональное	%	19,9	19,2	18,4	17,8	17,1	16,4	16,3	16,1	15,4	14,9
		тыс. чел.	285,6	267,9	248,6	233,5	216,2	204,8	198,3	194,9	182,6	175,1
	среднее (полное) общее	%	1,1	1,0	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8	0,7	0,6	0,5
		тыс. чел.	15,8	14,0	12,2	11,8	10,1	11,3	9,7	8,4	7,1	5,9
Начальное профессиональное	высшее профессиональное	%	88,9	88,5	88,4	89,6	89,3	90,0	87,7	88,1	88,7	89,5
		тыс. чел.	43,6	43,5	41,2	40,8	39,1	30,0	29,2	25,8	22,0	17,4
	среднее профессиональное	%	10,0	10,7	10,7	9,4	9,9	9,3	10,5	10,2	10,1	9,8
		тыс. чел.	4,9	5,3	5,0	4,3	4,3	3,2	3,5	3,0	2,5	1,9
	среднее (полное) общее	%	1,1	0,8	0,9	1,0	0,8	0,7	1,8	1,7	1,2	0,7
		тыс. чел.	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,2	0,6	0,5	0,3	0,1
Среднее профессиональное	высшее профессиональное	%	94,2	93,0	93,6	93,5	94,0	94,3	95,3	96,5	96,8	96,7
		тыс. чел.	127,7	127,5	131,4	127,5	129,0	125,7	123,3	111,7	110,7	111,4
	среднее профессиональное	%	5,8	7,0	6,4	6,5	6,0	5,7	4,7	3,5	3,2	3,3
		тыс. чел.	7,9	9,6	9,0	8,9	8,2	7,6	6,1	4,0	3,7	3,8

<sup>269</sup> Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - М., 2010. – С. 235,236,246

<sup>270</sup> Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. - М., 2011. – С.221,224

<sup>271</sup> Индикаторы образования: 2010 : стат. сб. – М. : Государственный университет – Высшая школа экономики, 2010. – С. 112,116

<sup>272</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М., 2013. – С.204,206,210

<sup>273</sup> Образование в цифрах: 2013 : кр. стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – 80 с.С.54

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Вопросы для анкетирования родителей и учеников школ, учреждений начального и среднего профессионального образования

**I. Общий блок вопросов** (отвечайте только «да» (1) или «нет» (2))

- внимателен ли педагог ученикам (студентам)?
- Вас удовлетворяют моральные принципы Ваших педагогов
- довольны ли Вы отношениями педагогов к Вам?
- доброжелательны ли преподаватели в общении с учениками (студентами)?
- Вы довольны внешним видом Ваших педагогов?
- у Ваших педагогов имеются вредные привычки?

**II. Специальный блок вопросов**

1. Самореализация в процессе обучения

На сколько учитываются Ваши (Вашего ребенка) индивидуальные особенности в процессе обучения?

- 1) учитываются индивидуальные особенности каждого ученика (студента) в процессе обучения
- 2) индивидуальные особенности учитываются недостаточно
- 3) учитель не владеет технологией, позволяющей учитывать индивидуальные особенности обучаемых

2. Качество обучающей деятельности

Как вы оцениваете качество знаний, получаемых в процессе обучения

- 1) высокий, педагог в совершенств владеет предметом, приводит множество примеров из истории и современности, позволяющих более легко усвоить изучаемый материал
- 2) средний, некоторые вопросы изучаемого предмета вызывают затруднения у учителей
- 3) низкий, учителя поверхностно излагает изучаемый материал, в основном пересказывает содержание учебника

3. Качество педагогической деятельности

Оцените как «высокое» (1), «среднее» (2) или «низкое» (3) качество педагогической деятельности Ваших педагогов в целом:

- качество преподнесения нового материала
- качество проведения опроса изученного материала
- качество организации домашней работы обучаемых
- применение интерактивных методов обучения
- умение налаживать контакт с обучаемыми

4. Качество воспитательной работы

Как вы оцениваете уровень организации работы учителя с родителями и учениками по вопросам формирования моральных ценностей и нравственных норм поведения детей?

- 1) высокий, педагог особое внимание уделяет проблемам нравственного воспитания, норм поведения, привитие чувств патриотизма и развития высококультурной и нравственной личности
- 2) средний, некоторые вопросы нравственного воспитания личности вызывают затруднения у учителей
- 3) низкий, учителя не уделяют внимания данной стороне обучения и воспитания

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Таблица 1 - Квалификационные требования к профессорско-преподавательскому составу<sup>274</sup>

Должность	Требования к квалификации	
	требования к образованию	требования к стажу работы
Ассистент	Высшее профессиональное образование	Стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы
Преподаватель	Высшее профессиональное образование	Стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы
Старший преподаватель	Высшее профессиональное образование	Стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, при наличии ученой степени кандидата наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года.
Доцент	Высшее профессиональное образование, ученая степень кандидата (доктора) наук	Стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет или ученое звание доцента (старшего научного сотрудника).
Профессор	Высшее профессиональное образование, ученая степень доктора наук	Стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет или ученое звание профессора.
Заведующий кафедрой	Высшее профессиональное образование, наличие ученой степени и ученого звания	Стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности кафедры, не менее 5 лет
Декан факультета (директор института)	Высшее профессиональное образование, наличие ученой степени или ученого звания	Стаж научной или научно-педагогической работы не менее 5 лет

<sup>274</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. №1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 N 20237) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070898/#55070898>



Вопросы для анкетирования студентов вузов

**I. Общий блок вопросов** (отвечайте только «да» (1) или «нет» (2))

- внимателен ли преподаватель к студентам?
- Вас удовлетворяют моральные принципы Ваших преподавателей
- довольны ли Вы отношениями преподавателей к Вам?
- доброжелательны ли преподаватели в общении со студентами?
- Вы довольны внешним видом Ваших преподавателей?
- у Ваших преподавателей имеются вредные привычки?

**II. Специальный блок вопросов**

1. Творческая самореализация

На сколько творческим является Ваш процесс обучения?

- 1) постоянно приходится творчески работать над учебными ситуациями
- 2) преподаватель сам подсказывает верные решения
- 3) не является творческим, достаточно имеющихся знаний

2. Профессиональное общение

Как Вы оцениваете вклад преподавателей в формирование Вас как профессионала?

1) высокий, преподаватели акцентируют внимание на проблемных областях моей будущей профессиональной деятельности (разбираем проблемные ситуации и задачи)

2) средний, некоторые вопросы моей будущей профессиональной деятельности вызывают затруднения у преподавателей

3) низкий, преподаватели некомпетентны в особенностях моей будущей профессиональной деятельности

3. Качество педагогической деятельности

Оцените как «высокое» (1), «среднее» (2) или «низкое» (3) качество профессиональной деятельности Ваших преподавателей в целом:

- качество преподнесения лекционного материала
- качество проведения практических занятий
- актуальность рассматриваемого на лекционных и практических занятиях материала

- качество организации самостоятельной работы студентов

- применение интерактивных методов обучения

- умение налаживать контакт со студенческой аудиторией

4. Качество воспитательной работы

Кто проводит с Вами и Вашей группой воспитательную работу, в частности по вопросам формирования моральных ценностей и нравственных норм поведения?

1) куратор академической группы

2) в основном преподаватели, ведущие дисциплины

3) никто, воспитываемся сами

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Таблица 1 - Балловые значения показателей, отражающих качество человеческого капитала работников сферы образования<sup>275</sup>

Показатели	Содержание показателей	Характеристика показателей	Баллы	Источник информации
<b>Критерий А – «Образование»</b>				
A1	Уровень образования	- высшее педагогическое образование, (квалификация учитель или преподаватель); - высшее не педагогическое образование - среднее педагогическое образование	3 1 2	Документы об образовании
A2	Повышение квалификации	- в текущем учебном году; - один год назад; - два года назад; - три года назад; - более 3-х лет назад	5 4 3 2 1	Документы, подтверждающие прохождение курсов повышения квалификации
A3	Направление подготовки	- направление подготовки соответствует преподаваемым дисциплинам; - имеет право преподавания дисциплин, обучение по которым он осуществляет (для школ) - направление подготовки не соответствует преподаваемым дисциплинам	3 2 1	Документы об образовании
Итого по критерию «Образование» (макс 11 баллов)				
<b>Критерий Б – «Профессионализм»</b>				
B1	Стаж	- от 5 до 20 лет - до 5 лет - свыше 20 лет	3 2 1	Трудовая книжка
B2	Педагогическое мастерство	- 4-5 баллов; - 3-4 балла; - 2-3 балла.	3 2 1	Регистры успеваемости обучающихся
B3	Уровень владения знаниями по предмету	- участие в предметных экспертизах и итоговых аттестациях; - участие в предметных экспертизах или итоговых аттестациях; - не участвуют в предметных экспертизах и итоговых аттестациях.	3 2 1	Приказы администрации, методические разработки
Итого по критерию «Профессионализм» (макс 9 баллов)				
<b>Критерий В – «Здоровье»</b>				
B1	Возраст	- до 35 - старше 35	2 1	Дата рождения
B2	«Болезненность» педагога	- низкий - оптимальный - допустимый - высокий	4 3 2 1	Табель учета рабочего времени
B3	Поддержание здоровья обучающихся	- высокий - оптимальный - допустимый - недопустимый	4 3 2 1	Портфолио

<sup>275</sup> Составлено автором

Итого по критерию «Здоровье» (маx 10 баллов)				
Критерий Г – «Творчество»				
Г1	Применение интерактивных форм обучения	- высокий - оптимальный - допустимый - недопустимый	4 3 2 1	Рабочая программа по предмету
Г2	Организация творческой познавательной деятельности	- высокий - оптимальный - допустимый - недопустимый	4 3 2 1	Рабочая программа по предмету
Итого по критерию «Творчество» (маx 8 баллов)				
Критерий Д – «Активность и организованность»				
Д1	Участие и призовые места в олимпиадах и конкурсах	- призовые места занимают во всех олимпиадах и конкурсах, в которых принимает участие педагог и его обучаемые, но не менее 2. - призовые места заняты хотя бы в одной из олимпиад или конкурсов в которых педагог или его обучаемые принимали участие (количество участия должно быть не менее 2) - ни в одной из олимпиад или конкурсов призовых мест не занято; - участвовали только в одном конкурсе или олимпиаде и заняли призовое место; - участвовали только в одном конкурсе или олимпиаде, но призовых мест не заняли	5 4 3 2 1	Грамоты, протоколы награждения и состава участников
Д2 (для школ)	Наличие категории	- высшая категория; - первая категория; - вторая категория; - нет категорий	4 3 2 1	Аттестаты и дипломы
Д2 (для профессиональных образовательных учреждений)	Наличие степени и звания	- профессор, доктор наук; - доктор наук, не имеет звания профессор; - доцент, кандидат наук; - кандидат наук, не имеет звание доцента; - нет ни степени, ни звания	5 4 3 2 1	Аттестаты и дипломы
Д3 (только для ВУЗов)	Интенсивность публикаций	- высокая публикационная активность; - средняя публикационная активность; - допустимая публикационная активность; - низкая публикационная активность	4 3 2 1	Портфолио
Итого по критерию «Активность и организованность» (маx 10 баллов для школ); (маx 11 для сферы начального и профессионального образования) и (маx 15 баллов для ВУЗов)				

## ПРИЛОЖЕНИЕ 8

## Рейтинговая ведомость педагога

Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

Учебный год \_\_\_\_\_

Показатели	Содержание показателей	Балл	Подтверждение
<b>Критерий А – «Образование»</b>			
Образование	- высшее педагогическое образование, (квалификация учитель или преподаватель); - высшее не педагогическое образование - среднее педагогическое образование		Документ _____ серия _____ номер _____
Повышение квалификации	- в текущем учебном году; - один год назад; - два года назад; - три года назад; - более 3-х лет назад		Документ _____ серия _____ номер _____
Направление подготовки	- направление подготовки соответствует преподаваемым дисциплинам; - имеет право преподавания дисциплин, обучение по которым он осуществляет (для школ) - направление подготовки не соответствует преподаваемым дисциплинам		Документ _____ серия _____ номер _____
Общее количество баллов по критерию «Образование»			
<b>Критерий Б – «Профессионализм»</b>			
Стаж	- от 5 до 20 лет - до 5 лет - свыше 20 лет		Копия трудовой книжки
Педагогическое мастерство	- 4-5 баллов; - 3-4 балла; - 2-3 балла.		Копия ведомостей и страниц из журнала
Уровень владения знаниями по предмету	- участие в предметных экспертизах и итоговых аттестациях; - участие в предметных экспертизах или итоговых аттестациях; - не участвуют в предметных экспертизах и итоговых аттестациях		Приказ администрации: дата _____, номер _____
Общее количество баллов по критерию «Профессионализм»			
<b>Критерий В – «Здоровье»</b>			
Возраст	- до 35 - старше 35		Личное дело
«Болезненность» педагога	- низкий - оптимальный - допустимый - высокий		
Поддержание здоровья обучаемых	- высокий - оптимальный - допустимый - недопустимый		План проведения мероприятий, отчеты о проведении мероприятий: когда, где оно проводилось, кто участвовал, результаты
Общее количество баллов по критерию «Здоровье»			
<b>Критерий Г – «Творчество»</b>			

Применение интерактивных форм обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий</li> <li>- оптимальный</li> <li>- допустимый</li> <li>- недопустимый</li> </ul>		План занятий с применением интерактивных форм обучения
Организация творческой познавательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий</li> <li>- оптимальный</li> <li>- допустимый</li> <li>- недопустимый</li> </ul>		План занятий с организацией творческой познавательной деятельности
Общее количество баллов по критерию «Творчество»			
Критерий Д – «Активность и организованность»			
Участие и призовые места в олимпиадах и конкурсах	<ul style="list-style-type: none"> <li>- призовые места занимают во всех олимпиадах и конкурсах, в которых принимает участие педагог и его обучаемые, но не менее 2.</li> <li>- призовые места заняты хотя бы в одной из олимпиад или конкурсов в которых педагог или его обучаемые принимали участие (количество участия должно быть не менее 2)</li> <li>- ни в одной из олимпиад или конкурсов призовых мест не занято;</li> <li>- участвовали только в одном конкурсе или олимпиаде и заняли призовое место;</li> <li>- участвовали только в одном конкурсе или олимпиаде, но призовых мест не заняли</li> </ul>		Грамоты, протоколы награждения и состава участников
Наличие категории (для школ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высшая категория;</li> <li>- первая категория;</li> <li>- вторая категория;</li> <li>- нет категорий</li> </ul>		Документ _____ серия _____ номер _____
Наличие степени и звания (для профессиональных образовательных учреждений)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- профессор, доктор наук;</li> <li>- доктор наук, не имеет звания профессор;</li> <li>- доцент, кандидат наук;</li> <li>- кандидат наук, не имеет звания доцента;</li> <li>- нет ни степени, ни звания</li> </ul>		Документ _____ серия _____ номер _____
Интенсивность публикаций (только для ВУЗов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая публикационная активность;</li> <li>- средняя публикационная активность;</li> <li>- допустимая публикационная активность;</li> <li>- низкая публикационная активность</li> </ul>		Выходные данные журнала, название статьи, номера страниц
Общее количество баллов по критерию «Активность и организованность»			

## ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Таблица 1 - Шкала отношений, применяемая в методе анализа иерархий<sup>276</sup>

Степень значимости	Качественный критерий оценок	Комментарий
1-ая	Одинаковая значимость компонентов	Два компонента оказывают одинаковое значение в оценке качества человеческого капитала
3-ия	Некоторое преобладание значимости одного компонента над другим	Существуют предпочтения в оценке влияния одного компонента, однако доводы этого недостаточно убедительны
5-ая	Существенная значимость компонента	Имеются надежные данные и логические суждения чтобы доказать предпочтительность
7-ая	Сильная значимость компонента	Убедительное свидетельство о доминирующем значении одного компонента перед другим
9-ая	Абсолютная значимость компонента	Доводы в пользу доминирования одного компонента перед другим в высшей степени убедительны
2,4,6,8-ая	Компромиссное значение между компонентами	Ситуация когда необходимо компромиссное решение
Обратные величины приведённых выше величин	Если действию первого критерия при сравнении с действием второго критерия приписывается одно из определённых выше чисел, то действию второго критерия при сравнении с действием первого критерия приписывается обратное значение	Если согласованность суждений была при получении N числовых значений для образования матрицы

<sup>276</sup> Бахтияров Р. С. К вопросу о роли инвестиционного менеджмента в региональной экономике // Проблемы современной экономики, N 2 (34), 2010 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3146>

## ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Интегральная ведомость качества человеческого капитала работников образовательного учреждения

Наименование образовательного учреждения \_\_\_\_\_

Учебный год \_\_\_\_\_

Показатели	Баллы					
	Педагог 1	Педагог 2	Педагог 3	Педагог 4	...	Педагог n
<b>Критерий А – «Образование»</b>						
Образование						
Повышение квалификации						
Направление подготовки						
Итого по критерию «А» - (P1)						
<b>Критерий Б – «Профессионализм»</b>						
Стаж						
Педагогическое мастерство						
Уровень владения знаний по предмету						
Итого по критерию «Б» - (P2)						
<b>Критерий В – «Здоровье»</b>						
Возраст						
«Болезненность» педагога						
Поддержание здоровья обучаемых						
Итого по критерию «В» - (P3)						
<b>Критерий Г – «Творчество»</b>						
Применение интерактивных форм обучения						
Организация творческой познавательной деятельности						
Итого по критерию «Г» - (P4)						
<b>Критерий Д – «Активность и организованность»</b>						
Участие и призовые места в олимпиадах и конкурсах						
Наличие категории (для школ)						
Наличие степени и звания (для профессиональных образовательных учреждений)						
Интенсивность публикаций (только для ВУЗов)						
Итого по критерию «Д» - (P5)						
Интегральная оценка качества человеческого капитала педагога						
Обобщенный показатель качества человеческого капитала образовательного учреждения						