

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

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Орел - 2015

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Орловский государственный университет» на кафедре «Теория и история экономики»

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Аронова Светлана Анатольевна

Официальные оппоненты:

Миэринь Лариса Александровна, доктор экономических наук, профессор, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», кафедра «Экономическая теория и экономическая политика», заведующая кафедрой

Санкова Лариса Викторовна, доктор экономических наук, профессор, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», кафедра «Экономическая теория и экономика труда», заведующая кафедрой

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Поволжский государственный технологический университет»

Защита состоится 30 октября 2015 г. в 13 часов на заседании диссертационного совета Д 212.182.04 при федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Государственный университет - учебно-научно-производственный комплекс» по адресу: 302020, г. Орел, Наугорское шоссе, д. 40, аудитория 705 (www.gu-unpk.ru).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на официальном сайте федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Государственный университет - учебно-научно-производственный комплекс» по адресу: 302020, г. Орел, Наугорское шоссе, д. 29, аудитория 340 (www.gu-unpk.ru).

Автореферат разослан __ сентября 2015 г. Объявление о защите диссертации и автореферат диссертации размещены в сети Интернет на официальном сайте федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Государственный университет - учебно-научно-производственный комплекс» (www.gu-unpk.ru) и на официальном сайте Министерства образования и науки Российской Федерации (vak2.ed.gov.ru)

Ученый секретарь
диссертационного совета



Коростелкина Ирина Алексеевна

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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. Цырёнову 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.

Положения 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» на факультете «Экономика и управление».

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.

Во **введении** обоснована актуальность темы, определены цели и задачи диссертационного исследования, степень ее разработанности; определены область, объект и предмет исследования; изложены элементы научной новизны, а также определена теоретическая и практическая значимость исследования.

В **первой главе** «Теоретические аспекты формирования требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики»

определена ведущая роль человеческого капитала в постиндустриальной экономике, выявлены основные изменения требований к качеству человеческого капитала работников в условиях постиндустриальной экономики и охарактеризованы основные требования к нему для работников сферы общего и профессионального образования.

Во **второй главе** «Анализ динамики качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования и требований к нему» проведен всесторонний анализ изменения качества человеческого капитала работников и требований к нему в разрезе общего и профессионального образования, определена взаимосвязь между базовыми компонентами, определяющими качество человеческого капитала.

В **третьей главе** «Приоритетные направления по повышению качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования» выявлены основные причины несоответствия качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования требованиям со стороны «заинтересованных лиц», разработана модель построения рейтинга качества человеческого капитала педагогов, предложены основные направления совершенствования государственного регулирования системы формирования качества человеческого капитала работников данной сферы.

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И НАУЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

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

В ходе диссертационного исследования установлено, что 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 повышение требований к его качеству. При этом усиливается значение не только образования и профессионализма работника, но и его творческих способностей, активности и организованности, а также уровня нравственного развития.

Выработанный учеными подход к рассмотрению человеческого капитала позволяет выделить основные его компоненты, наиболее полно отражающие качественную его сторону: здоровье, нравственность, творчество, активность и организованность, образование и профессионализм.

Доминирующую роль в вопросе качества человеческого капитала отводится системе образования, в которой происходит его формирование и накопление как отдельного индивида, так и общества в целом. Основной тенденцией изменения требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования является их усиление ко всем его базовым компонентам в виду усложнения социально-экономического развития страны, интеллектуализации экономических процессов и увеличение спроса на национальный человеческий капитал высокого качества в условиях постиндустриальной экономики.

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 в условиях постиндустриальной экономики.

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

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. Анализ данных компонентов и особенности развития постиндустриальной экономики позволяет сформировать систему этих требований (Таблица 1).

Таблица 1 - Система требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования

Компоненты	Требования к качеству компонентов человеческого капитала	Критерий оценки	Качественная и количественная характеристика компонента
Здоровье	Высокий уровень работоспособности	- возраст; - уровень заболеваемости; - поддержание здоровья обучаемых	Состояние здоровье и обучаемых
Нравственность	Высокий уровень нравственности и морали работника сферы образования	- моральные ценности; - внешний вид; - отношение к вредным привычкам	Уровень моральных ценностей, аккуратность и опрятность во внешнем виде, отсутствие вредных привычек
Творчество	Высокий уровень креативности и творческих способностей, использование современных технологий обучения	- применение современных форм обучения; - организация познавательной деятельности обучаемых	Креативность педагога и наличие у него творческих способностей
Активность и организованность	Наличие категорий, степеней и званий, авторских обучающих методик, научных трудов	- участие в конкурсах и олимпиадах; - категории, степени и звания; - интенсивность публикаций	Организаторские способности, опубликованные научные труды, защищенные кандидатские и докторские диссертации, внедренные авторские методики в процесс обучения
Образование	Высшее образование, соответствующие преподаваемым дисциплинам, своевременное прохождение курсов повышения квалификации	- уровень образования и квалификации; - частота прохождения курсов повышения квалификации	Образование и квалификация, количество отработанных лет после прохождения последних курсов повышения квалификации
Профессионализм	Наличие стажа педагогической деятельности и высокий уровень знаний по преподаваемой дисциплине	- стаж; - педагогическое мастерство; - знания по предмету	Опыт, навыки педагогической деятельности, успеваемость обучаемых

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.

Проведенная характеристика компонентов человеческого капитала работников сферы образования позволяет классифицировать их по ряду признаков (Таблица 2).

Таблица 2 – Классификация компонентов человеческого капитала

Критерий для классификации	Виды требований	Компоненты человеческого капитала
Признак формальности	Формальные	Образование Профессионализм Здоровье самого педагога
	Неформальные	Здоровье обучаемых Нравственность Творчество Активность и организованность
Степень обобщенности	Общие	Профессионализм Образование Активность и организованность
	Специфические: общее образование профессиональное образование	Нравственность Здоровье Творчество
По субъектам, выдвигающим требования к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования	Требования, предъявляемые «получателями» человеческого капитала	Творчество Активность и организованность
	Требования, предъявляемые инвесторам человеческого капитала	Здоровье Нравственность
	Требования, предъявляемые «заинтересованными лицами» в качестве человеческого капитала	Образование Профессионализм

Таким образом, с учетом интересов групп экономических субъектов, предъявляющих требования к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования представляются широкие возможности для нетрадиционной классификации компонентов человеческого капитала педагогов, в частности, по критерию формальности, по степени обобщенности и по субъектам, выдвигающим данные требования.

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

В ходе диссертационного исследования определено, что в последнее десятилетие на фоне сокращения общей численности педагогов сферы образования идет значительное сокращение работников начального

профессионального образования, учителей общеобразовательных школ, средних профессиональных учреждений. В то же время отмечается незначительное повышение численности профессорско-преподавательского состава.

Ухудшается качество компонента «здоровье» в связи с высоким возрастом педагогов и отсутствием внимания к собственному здоровью, компонента «профессионализм» 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 «активность и организованность». Несмотря на некоторое повышение качества компонента «творчество», при отсутствии адекватной системы стимулирования и оплаты труда деятельности педагога снижается численность учителей высшей категории, незначительно растет доля лиц, имеющих степень или звание, несущественность данных изменений также свидетельствует о снижении качества компонента «активность и организованность». Данная негативная динамика в совокупности с тенденцией повышения требований к качеству человеческого капитала работников исследуемой сферы деятельности позволяет говорить о несоответствии таких его компонентов как «здоровье», «профессионализм», «творчество», «активность и организованность» требованиям «заинтересованных лиц».

Проведенный анализ показал, что между всеми компонентами, характеризующими качество человеческого капитала, существует прямая зависимость. Так, повышение качества компонента «образование» влечет усиление компонента «нравственность», что в свою очередь повышает качество компонента «активность и организованность», это ведет к увеличению качества компонента «творчество», который усиливает компоненты «профессионализм» и «здоровье». 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 «образование» и «нравственность», качество других компонентов продолжает оставаться на невысоком уровне.

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

Эффективность функционирования рынка образовательных услуг, как и любого другого, зависит, от качества сформированной о нем информации. Основной проблемой данного рынка является наличие информационной асимметрии в оценке качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования. Асимметрия информации является частным случаем неполноты информации, поэтому необходимо выделить критерии, при которых неполная информации становится асимметричной (Рисунок 1).

Абсолютно асимметричная информация	Да	Наличие диспропорции в распределении информации, т.е. педагоги знают больше «заинтересованных лиц» о качестве своего человеческого капитала	Да	Условно асимметричная информация
	Да	Персонал образовательных учреждений осознает свое информационное преимущество, т.е. они точно оценивают качество своего человеческого капитала	Да	
	Да	Работники сферы образования могут воспользоваться этим информационным преимуществом в целях получения дополнительной выгоды, т.е. охарактеризовать свой человеческий капитал как качественный и, например, получить до-	Нет	
	Да	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	Нет	

Рисунок 1 - Критерии асимметрии информации в оценке качества человеческого капитала работников сферы образования

Ситуация с оценкой качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования со стороны «заинтересованных лиц» характеризуется наличием только первых двух критериев асимметрии информации: практически все компоненты, позволяющие охарактеризовать его качество, имеют документальное подтверждение или могут быть определены безошибочно в процессе визуального контакта и беседы. 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. При этом воспользоваться своим информационным преимуществом и получить дополнительные выгоды они не могут. В связи с тем, что не выполняется третий и четвертый критерий абсолютной асимметрии информации, можно сделать вывод, что в оценке качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования со стороны «заинтересованных лиц» существует проблема условной асимметрии информации.

Особенностью рынка образовательных услуг является и то, что государство здесь, с одной стороны, выступает в роли «заинтересованного лица», а с другой, выражает интересы общества, формируя социальный заказ на образование, и гарантирует его качество населению, устанавливая федеральные государственные образовательные стандарты.

Такая функция государства реализуется в выполнении образовательными учреждениями формальных аккредитационных требований. Здесь возникает ситуация злоупотребления информацией о качестве своего человеческого капитала со стороны работников образовательных учреждений. Таким образом, выполняются все критерии асимметрии информации. 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.

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

Построение рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования определяется потребностью в дифференциации педагогов по данному критерию и для повышения указанного показателя у тех, кто имеет низкий уровень качества человеческого капитала.

При этом следует учитывать, что при создании модели рейтинга качества человеческого капитала работников сферы образования нет цели, чтобы все группы субъектов, заинтересованных в получении качественного образования, могли воспользоваться результатом рейтинга. Её формирование 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. Основные элементы модели построения рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Основные элементы модели построения рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования

Элементы	Содержание
Цель	Оценка качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования для разработки мероприятий, направленных на его повышение и обеспечение соответствия требованиям «заинтересованных лиц»
Задачи	оценить деятельность работников сферы образования по шести компонентам, характеризующим качество их человеческого капитала, что позволит ранжировать педагогов и учебные заведения по заданным параметрам
	сформировать базу данных, отражающую состояние качества человеческого капитала работников сферы образования
	разработать инструмент, позволяющий провести оценку качества человеческого капитала работников образовательных учреждений
Объект	Педагогический персонал сферы общего и профессионального образования: школы, ПТУ, колледжи и вузы, качество человеческого капитала которых и оценивается
Предмет	Компоненты, характеризующие качество человеческого капитала работников сферы образования, удовлетворяющие требования всех «заинтересованных лиц» в высоком качестве человеческого капитала (образование; профессионализм; здоровье; творчество; активность и организованность).

В связи с тем, что невозможно однозначно установить объективные критерии для оценки компонента «нравственность», в диссертации он сознательно исключен из рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

Построение рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования включает следующие этапы.

Первый этап заключается в определении критериев и подкритериев, а также их балловых значений, позволяющих оценить качество человеческого капитала работников сферы образования (Таблица 4).

Таблица 4 – Критерии и их балловые значения показателей, отражающих качество человеческого капитала работников сферы образования

Показатели	Содержание показателей	Характеристика показателей	Баллы	Источник информации
1	2	3	4	5
Критерий А – «Образование»				
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» (максимум 11 баллов)				
Критерий Б – «Профессионализм»				
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 обучаемых
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» (максимум 9 баллов)				
Критерий В – «Здоровье»				
V1	Возраст	- до 35 - старше 35	2 1	Дата рождения
V2	«Болезненность» педагога	- низкий - оптимальный - допустимый - высокий	4 3 2 1	Табель учета рабочего времени
V3	Поддержка здоровья обучаемых	- высокий - оптимальный - допустимый - недопустимый	4 3 2 1	Портфолио
Итого по критерию «Здоровье» (максимум 10 баллов)				
Критерий Г – «Творчество»				
G1	Применение интерактивных форм обучения	- высокий - оптимальный - допустимый - недопустимый	4 3 2 1	Рабочая программа по предмету
G2	Организация творческой познавательной деятельности	- высокий - оптимальный - допустимый - недопустимый	4 3 2 1	Рабочая программа по предмету
Итого по критерию «Творчество» (максимум 8 баллов)				
Критерий Д – «Активность и организованность»				
D1	Участие и призовые места в	- 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	5 4	Грамоты, протоколы награждения и состава участников

1	2	3	4	5
Д1	олимпиадах и конкурсах	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	3 2 1	
Д2 (для школ)	Наличие категории	- высшая категория; - первая категория; - вторая категория; - нет категорий	4 3 2 1	Аттестаты и дипломы
Д2*	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**	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» (макс 10 баллов для школ); (макс 11 для сферы начального и профессионального образования) и (макс 15 баллов для ВУЗов)				
* Только для профессиональных образовательных учреждений				
**Только для вузов				

На втором этапе осуществляется получение оценочных значений по каждому показателю, отражающего качество человеческого капитала.

На следующем этапе проводится расчет значения каждого компонента, характеризующего 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 определяется обобщающий показатель качества человеческого капитала в целом по образовательному учреждению.

Разработанная модель рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования может быть построена только на основе результатов измерения, которые представлены в рейтинговой ведомости качества человеческого капитала педагогов с учетом динамического характера весовых коэффициентов интегрального показателя качества человеческого капитала педагогов, что создает предпосылки для преодоления асимметрии информации.

6 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

В диссертации определено, что на повышение качества выделенных компонентов 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 увеличивается. Поэтому представляется целесообразным данные расходы возложить на федеральный бюджет, для чего необходимо выделение отдельной статьи с указанием суммы расходов на повышение качества человеческого капитала работников сферы образования.

Кроме этого, представляется целесообразной корректировка некоторых законодательных актов, в частности предлагается:

- установление максимально возможного объема педагогической нагрузки для одного педагога; соотношения между аудиторной и внеаудиторной нагрузкой; обоснованных требований к соотношению числа обучающихся и педагогических работников; должностного оклада на одну ставку не ниже средней заработной платы по региону; а также учет в итоговой сумме оплаты труда педагогического работника базовой и стимулирующей частей;

- 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.

3. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В процессе исследования предложен инструментарий обеспечения высокого качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования на основе совершенствования государственного регулирования качества образовательных услуг, с учетом факторов асимметрии информации, позволяющий модернизировать

формирующийся институт эффективного контракта с учетом особенностей постиндустриального общества. В качестве модели для определения качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования разработана модель построения рейтинга педагогов, основной целью которого является оценка качества человеческого капитала педагогических работников, основанная на динамическом характере весовых коэффициентов интегрального показателя, что обеспечивает основы преодоления информационной асимметрии.

В целях углубления теоретико-методических основ исследования качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования выделены основные компоненты, отражающие его качество, а также изменена трактовка категории «качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования».

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных журналах, рекомендованных ВАК

1. Хачатрян О.А. Основные требования к качеству человеческого капитала работников сферы образования в современной России / О.А. Хачатрян // Евразийский юридический журнал. 2015, № 1(80) – С. 214-215 (0,2 п.л.)
2. Хачатрян О.А. Возвышение требований к качеству человеческого капитала в условиях постиндустриальной экономики / О.А. Хачатрян // Управленческий учет. 2014, №8 – С.18-23 (0,3 п.л.)
3. Хачатрян О.А. Рыночный спрос на человеческий капитал / О.А. Хачатрян // Вестник ОрелГИЭТ, 2010, №3 – С.53-58 (0,4 п.л.)
4. Хачатрян О.А. Институциональные основы социального партнерства в России / О.А. Хачатрян, Е.М. Семенова // Транспортное дело России. Серия «Экономика, управление, транспорт». 2010, №1. – С. 35-36. (0,3 п.л., авт. 0,15 п.л.)
5. Хачатрян О.А. Факторы рыночного спроса на человеческий капитал / О.А. Хачатрян // Вестник экономической интеграции. 2009, №11-12. – С. 54-56 (0,2 п.л.)
6. Хачатрян О.А. Трансакционные издержки на рынке труда / О.А. Хачатрян // Вестник экономической интеграции. 2009, №5. – С. 143-146 (0,3 п.л.)

Публикации в других научных изданиях

7. Хачатрян О.А. Творческий компонент человеческого капитала работников сферы высшего профессионального образования / О.А. Хачатрян // Научные труды факультета дополнительного профессионального образования и повышения квалификации. Выпуск 10 / Под научной ред. Т.В. Бурковской. – Орел: Издательство Орловского государственного университета, ООО «Горизонт», 2014. – С.156 – 158 (0,2 п.л.)
8. Хачатрян О.А. Трансформация заработной платы в доходы на человеческий капитал / О.А. Хачатрян // Материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Актуальные проблемы региональной экономики и

образования» (15-17 марта 2013 года). – Орел: ООО ПФ «Картуш», 2013. – С. 307-311. (0,2 п.л.)

9. Хачатрян О.А. Содержание, условия и формы социального партнерства в современных условиях / О.А. Хачатрян, Е.М. Семенова // Сборник материалов XXII международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук» (16 ноября 2011г.) - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2011. – С.10-15 (0,6 п.л., авт. 0,3 п.л.)

10. Хачатрян О.А. Фактор человеческого капитала на рынке труда / О.А. Хачатрян // Сборник материалов XXIV международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук»: в 2-х частях. Часть 1. (16 ноября 2011г.) - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2011. – С.178-180. (0,2 п.л.)

11. Хачатрян О.А. О повышении роли социального партнерства в современной экономике России / О.А. Хачатрян // Сборник материалов XIII Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук» (3 июня 2010г.) – Новосибирск: Издательство «СИБПРИНТ», 2010. – С. 373-376. (0,4 п.л.)

12. Хачатрян О.А. Особенности функционирования рынка человеческого капитала / О.А. Хачатрян, Е.М. Семенова // Вестник НИИ развития профессионального образования. Сер. «Экономика и управления». Вып.1(3). М.: НИИРПО, 2009. – С. 144-148. (0,4 п.л., авт. 0,2 п.л.)

13. Хачатрян О.А. О рынке человеческого капитала // Сборник материалов IX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Актуальные вопросы экономических наук» В 3-х частях. Часть 1. – Новосибирск: ЦРНС, 2009. – С.24-29. (0,2 п.л.)

14. Хачатрян О.А. Теория асимметрии информации Аккелрофа в применении к рынку труда / О.А. Хачатрян // Материалы международной научно-практической конференции «Рынок труда, занятость, доходы: проблемы и тенденции развития» (23-25 апреля 2009 г.) – Орел: ОГУ, 2009. – С. 111-121. (0,6 п.л.)

15. Хачатрян О.А. Трансакционные издержки как результат асимметрии информации на рынке труда / О.А. Хачатрян // Материалы Международной научно-практической конференции «Общество в эпоху перемен: формирование новых социально-экономических отношений» (17 декабря 2008г.). – В 2-х частях. – Ч.1. – Саратов: Издательство «Научная книга», 2009. – С. 313- 317. (0,3 п.л.)

16. Хачатрян О.А. Сигнал об образовании как механизм преодоления асимметрии информации на рынке труда / О.А. Хачатрян // Международной научно-практической конференции «Социально-философские и экономические аспекты развития современного общества» (14 апреля 2008г.) – В 2-х частях. – Ч.2. – Саратов: Издательство «Научная книга», 2008. – С. 161- 165. (0,3 п.л.)

17. Хачатрян О.А. Асимметрия и неполнота информации и ее специфика на рынке труда / О.А. Хачатрян // Материалы научно-практической конференции «Актуальные проблемы региональной экономики и образования» (15-17 марта 2008г.) – Орел: ГОУ ВПО «Орловский государственный университет, 2008. – С. 139-148. (0,4 п.л.)

18. Хачатрян О.А. Трансакционные издержки как результат асимметрии информации на рынке труда, их виды / О.А. Хачатрян // Материалы научно-практической конференции «Рынок труда, занятость, доходы: проблемы и тенденции развития» (23-25 апреля 2008г.) – Орел: ОГУ, 2008. – С. 109-118. (0,3 п.л.)