

## **ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**

доктора экономических наук, профессора Санковой Ларисы Викторовны на диссертацию Хачатрян Олеси Александровны «Стратегические направления изменения требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.01 – «Экономическая теория»

### **Актуальность темы диссертационного исследования**

Актуальность и значимость исследования стратегических направлений изменения требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики определяется рядом причин.

Во-первых, обеспечение развития экономики России на инновационной основе в соответствии с новыми вызовами невозможно без повышения качества человеческого капитала, развития системы компетенций, формируемых в системе образования.

Во-вторых, модернизация системы образования и изменение ее внешней среды предъявляют и новые требования к механизмам оценки и управления процессом повышения качества человеческого капитала ее работников, адекватных избранным ориентирам. Вместе с тем для практики управления трудом в организациях системы образования свойственны сложность и неоднозначность в определении параметров эффективности труда работников и фактического уровня их человеческого капитала, что усиливает информационную асимметрию в отношении его качества и ограничивает решение стратегических задач в данной сфере.

В-третьих, междисциплинарный характер исследования проблемы изменения требований к качеству человеческого капитала работников сферы образования на современном этапе, ее недостаточная научная разработанность предполагают углубление теоретического анализа в предметной области, исследование проблемных полей, факторов динамики и совершенствование методического инструментария оценки; а также - выбор страте-

гических приоритетов и разработку механизмов государственного регулирования его качества.

Рассмотрению указанных аспектов данной проблемы посвящена диссертационная работа Хачатрян О.А., что свидетельствует о её теоретической, практической значимости и актуальности.

***Степень обоснованности и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации***

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных диссертантом, обеспечивается:

- использованием современных достижений экономической теории, институциональной экономики, управленческой науки применительно к проблемам формирования и использования человеческого капитала, становления и развития постиндустриального общества, развития системы образования. Это дало возможность автору раскрыть сущностно-содержательные, структурные и функциональные аспекты исследуемой проблемы; сформулировать рекомендации;

- применением диалектического, исторического, институционального, междисциплинарного подходов; частных методов научного познания, методов абстрактно-логического, ситуационного, экономико-статистического, сравнительного анализа, что позволило достаточно полно раскрыть содержание предмета и объекта исследования;

- опорой на 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;

- использованием официальных статистических материалов Федеральной службы государственной статистики РФ; материалов российской, зарубежной периодической печати и Интернет-изданий по вопросам формирова-

ния и накопления человеческого капитала, оценке качества образования в современных условиях.

В качестве цели диссертации заявлено теоретическое обоснование и разработка методических рекомендаций по оценке компонентов, определяющих качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, связанного с условиями постиндустриального общества и потребностями модернизации экономики (с.5).

В соответствии с указанной целью в работе были успешно решены задачи теоретического, аналитического и методического характера. В частности, в рамках первого типа задач предложены: трактовка категории «качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования»; подход к классификации компонентов человеческого капитала; научная гипотеза определяющей роли влияния асимметричного распределения информации на гармонизацию взаимоотношений участников рынка образовательных услуг; направления совершенствования государственного регулирования системы формирования качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

При решении задач второго типа автором проанализирована динамика качества человеческого капитала работников образования и требований к нему; качества человеческого капитала профессорско-преподавательского состава. Результатом решения задач методического плана явились разработанные автором методические предложения по оценке динамики изменений качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

Основные выводы и положения диссертации доведены до уровня конкретных рекомендаций, позволяющих использовать их в практике управления качеством человеческого капитала работников сферы образования, что является достоинством работы.

Диссертация изложена в 3 главах, хорошо структурирована, сформулированные выводы и рекомендации аргументированы. Концепция диссертации

ционного исследования построена на логике движения от общего к частному, содержание глав излагается по принципу обобщения и систематизации существующих в научной литературе позиций относительно предмета исследования, через формулировку авторской позиции, к методическим рекомендациям.

Таким образом, анализ диссертационной работы, ее логика и содержание позволяют констатировать обоснованность и достоверность результатов исследования.

Положительной оценки заслуживает широкая апробация результатов диссертационного исследования в докладах на международных научных конференциях, в опубликованных научных трудах (включая 6 статей в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ), в учебном процессе ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет».

#### **Новизна научных положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования**

В процессе исследования автором были получены результаты, выводы и рекомендации, обладающие научной новизной. Рассмотрим их подробнее.

Научный интерес представляет предлагаемое автором определение категории «качество человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования» (с. 69-70); определение сущностно-содержательной, структурно-функциональной, динамической его характеристик (с.53-68). Реализуемый подход способствует расширению категориального пространства современной экономической теории с учетом значимости обеспечения соответствия человеческого капитала стандартам, задаваемым постиндустриальным этапом развития экономики (с. 32-51).

Научной новизной обладает предлагаемая классификация компонентов человеческого капитала работников сферы образования (здоровье, образование, профессионализм, творчество, активность и организованность, нравственность), построенная с учетом новых критериев (степень общно-

сти, формальность, интересы группы экономических субъектов) (с.68- 70). Развиваемый подход дает возможность осуществлять корректировку институционализированных требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, разработать инструментарий оценки его качества и сформировать механизмы управления им с учетом многовариантности решений.

Значимым и новым результатом исследования являются результаты комплексного анализа динамики качества человеческого капитала сферы общего и профессионального образования, позволяющие доказать взаимозависимость между базовыми компонентами качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования (с.72- 125). В теоретическом аспекте их учет способствует систематизации новых реалий в развитии человеческого капитала работников сферы образования, а в прикладном аспекте - определению форм и методов воздействия на компоненты качества человеческого капитала с целью достижения баланса интересов экономических субъектов на рынке образовательных услуг.

Заслуживает внимания развиваемое автором положение о наличии условной и абсолютной асимметрии информации в отношении оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования, что определяет несоответствие его требованиям «заинтересованных лиц» (с. 128-144) и ограничивает возможности управленческого воздействия на него.

Теоретический и практический интерес представляет предлагаемый методический инструментарий оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования (на примере рейтинга педагогов), позволяющий определить соответствие фактического уровня персонала необходимому уровню; динамику качественных характеристик человеческого капитала персонала (с 145-164). Инновационным аспектом в данном случае выступает, во-первых, подход к кластеризации группы экспертов (с.161-165) относительно оценки весомости компонентов каче-

ства человеческого капитала, принимающих участие в оценке; во-вторых, динамический характер весовых коэффициентов интегрального показателя качества человеческого капитала исследуемой категории работников (с.159-161). Использование в практике управления трудом в образовательных учреждениях предложенных рекомендаций позволит повысить результативность труда работников, снизить уровень информационной асимметрии, структурировать меры по повышению качества человеческого капитала работников.

Ценным аспектом проведенного исследования представляются разработанные рекомендации по совершенствованию государственного регулирования системы формирования качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования с учетом факторов информационной асимметрии, структурированные по компонентам человеческого капитала и содержательным параметрам (с.166-184).

Вышеизложенное позволяет констатировать, что результаты, полученные автором, являются новыми и представляют собой приращение научных знаний в области современной экономической теории.

#### **Научная и практическая значимость диссертационного исследования**

Научная значимость исследования состоит в углублении и расширении ряда соответствующих разделов современной экономической теории, в развитии методического аппарата оценки качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования.

Предложенные автором рекомендации по совершенствованию государственного регулирования системы формирования качества человеческого капитала работников сферы образования, методический инструментарий оценки качества человеческого капитала данной категории работников могут быть использованы, во-первых, региональными органами власти и управления при разработке региональных концепций социально-экономического развития, программ по повышению качества образовательных услуг; образовательными учреждениями в процессе оценки качества че-

ловеческого капитала своих работников и разработки мероприятий по его повышению; учреждениями высшего профессионального образования в учебном процессе при преподавании курсов «Рынок труда», «Экономика и социология труда», «Экономическая теория».

Отмечая достоинства представленного диссертационного исследования, следует выделить и *дискуссионные положения, недостатки*:

1. Положительно оценивая разработанную классификацию компонентов человеческого капитала работников сферы образования, отметим необходимость уточнения позиции автора относительно значимости различных компонент для групп «получателей» и «инвесторов» (с. 69) (в частности, в системе профессионального образования).

2. На наш взгляд, при рассмотрении направлений повышения качества человеческого капитала работников сферы образования в России (гл.3) следовало бы сфокусировать внимание и на возможностях государственно-частного партнерства в данном процессе (особенно в системе высшего профессионального образования). Поскольку работодатели задают требования к подготовке специалистов и выступают наиболее заинтересованным субъектом в плане эффективного использования человеческого капитала преподавателей.

3. Предложенные автором методические рекомендации по построению модели рейтинга качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования (с.144-164) универсальны и весьма интересны. Вместе с тем в работе недостаточно четко определяется вопрос о периодичности проведения оценки качества человеческого капитала, в связи с чем положение о динамических весовых коэффициентах становится несколько размытым в оценочной системе.

4. Дискуссионным, на наш взгляд, является включение проблематики неполноты и асимметрии информации в отношении качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования как основной причины его несоответствия требованиям «потребителей» (с.128-



144) в главу 3 «Приоритетные направления по повышению качества человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования». Логичным было бы рассмотрение данной проблемы в главе 1.

Отмеченные замечания носят частный характер и не влияют на общую положительную оценку диссертации, но могут рассматриваться в качестве ориентиров для дальнейших исследований.

Опубликованные работы и автореферат диссертации отражают основные положения и выводы диссертации.

Диссертация соответствует пунктам Паспорта специальности ВАК 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.

#### **Общая оценка работы и соответствие ее требованиям**

##### **Положения о присуждении ученых степеней**

Диссертационная работа представляет собой самостоятельное, завершённое исследование, выполненное на актуальную тему и на высоком теоретическом уровне, содержащее ряд положений, обладающих научной новизной. Приведены научные результаты, позволяющие квалифицировать работу Хачатрян О.А. как решение важной хозяйственной проблемы – повышение качества человеческого капитала работников сферы общего и профес-



сионального образования в условиях постиндустриальной экономики. Выводы и предложения автора обоснованы, полученные результаты достоверны, имеют научную и практическую значимость.

В целом диссертация на тему «Стратегические направления изменения требований к качеству человеческого капитала работников сферы общего и профессионального образования в условиях постиндустриальной экономики» соответствует требованиям, предъявляемым п.9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» ВАК Министерства образования и науки РФ к кандидатским диссертациям, а ее автор Олеся Александровна Хачатрян заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 – «Экономическая теория».

**Официальный оппонент:**

Профессор, доктор экономических наук,  
заведующая кафедрой экономической  
теории и экономики труда  
ФГБОУ ВО «Саратовский  
государственный технический  
университет имени Гагарина Ю.А.»

Л.В. Санкова

30.09.2015

Адрес организации: 410054, г. Саратов,  
ул. Политехническая, 77  
Рабочий телефон: +7 (8452) 998535  
E-mail: etu@sstu.ru

Подпись Ларисы Викторовны Санковой заверяю:  
Ученый секретарь Ученого Совета  
СГТУ имени Гагарина Ю.А.,  
д.т.н., проф.



П.Ю. Бочкарев