УДК 331.104:378.12 DOI: 10.22394/2071–2367–2019–14–1–250–261

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНО–ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НАУЧНО–ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И МОТИВАЦИИ ИХ ТРУДА

***Орлова Н.Н.*[1]**

Целью написания статьи является анализ специфики социально–трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования. Научно–педагогические работники являются в сфере образования.

Областью исследования стали социально–трудовые отношения в сфере образования, в частности высшей школы, и профессиональная деятельность научно–педагогических работников главного фактора производственных процессов. Специфика социально–трудовых отношений в образовании определяется в первую очередь спецификой педагогического труда. Анализ позиций работника в системе СТО частной организации и позиций научно–педагогических работников образовательных организаций высшего образования позволяет сделать вывод о значительно более высоком уровне требований ко вторым в сравнении с первыми.

Профессиональная деятельность научно–педагогических работников протекает на фоне сравнительно более высоких требований к ним, чем работников частных организаций, по приему на работу и продлению трудового договора. В результате исследования был сделан вывод, что девальвация трудовых ценностей и недооценка высококвалифицированного интеллектуального труда среди прочего выразились в глубоком кризисе социально–трудовых отношений в стране и превратились в одну из серьезнейших проблем социально–экономического развития страны. Этот кризис проявляется во многих отраслях российской экономики, но особенно очевиден в системе образования, в частности в высшей школе. Система СТО образовательной организации должна быть нацелена не только на повышение эффективности работы персонала вуза, но и создавать условия социальной защищенности.

Ключевые слова: социально–трудовые отношения, образовательная организация высшего образования, научно–педагогические работники, труд, мотивация, трудовой договор, конкурсный отбор.

Орлова Нелли Николаевна – аспирант кафедры менеджмента и государственного управления Среднерусский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 302020, Россия, г. Орел, б. Победы, д. 5а, e–mail: buh@tver.ranepa.ru

SPECIFICITY OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS AND MOTIVATION OF THEIR WORK

ORLOVA N. N. – Postgraduate Student of the Department of Management and Public Administration, Central Russian Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e–mail: buh@tver.ranepa.ru

The purpose of the research is to analyze the specifics of social and labor relations in educational institutions of higher education. Scientific and pedagogical workers are the main factor of production processes in the field of education.

The field of research has become social and labor relations in the field of education, in particular higher education, and the professional activity of scientific and pedagogical workers. The specificity of social and labor relations in education is determined primarily by the specifics of pedagogical work. The analysis of the employee's positions in the SRT system of a private organization and the positions of the scientific and pedagogical workers of educational institutions of higher education allows us to conclude that the requirements for the second level are much higher compared to the first.

Professional activity of scientific and pedagogical workers takes place against the background of relatively higher requirements for them than employees of private organizations in hiring and renewing an employment contract. As a result of the study, it was concluded that the devaluation of labor values and the underestimation of highly skilled intellectual labor, among other things, resulted in a deep crisis of social and labor relations in the country and became one of the most serious problems of the country's social and economic development. This crisis is manifested in many sectors of the Russian economy, but is especially evident in the education system, in particular in higher education. The SRT system of an educational organization should be aimed not only at improving the efficiency of the work of university staff, but also create conditions for social protection.

Keywords: social and labor relations, educational organization of higher education, scientific and pedagogical workers, labor, motivation, labor contract, competitive selection.

Технологический уровень современного общественного производства требует соответствующего качества человеческого капитала. Задачей системы образования является обеспечение условий его формирования. В начале XXI века

образование превращается в основной источник конкурентных преимуществ как отдельной фирмы, так и национальной экономики. Если в середине XX в. только 20% рабочих мест требовали высокой квалификации персонала, то, по оценкам экспертов, уже сегодня доля таких мест составляет 60%, а в дальнейшем будет еще выше[1]. По мнению экспертов, становление информационного общества потребует наличия у 40–60% взрослого населения высшего образования.

Сегодня образовательный уровень населения выступает как основной драйвер социально–экономического развития. Говоря о российской экономике, аналитики МВФ отмечают, что «…затраты на образование, здравоохранение и инфраструктуру необходимы для поддержания конкурентоспособности»[2]. Это мнение разделяют ведущие российские экономисты. По словам С. Глазьева, в условиях очередной смены технологического уклада главными отраслями–драйверами станут здравоохранение, образование и наука, на которые будет приходиться более 50% валового продукта страны[3].

Образовательная деятельность, как и любая другая производственная деятельность, требует наличия средств и предметов труда, а также рабочей силы. Однако в сфере образования названные элементы приобретают определенную специфику[4]. В сфере образования в качестве предмета труда выступает не вещество, а сам человек. Обучающийся – «физическое лицо, осваивающее образовательную программу»[5] – предстает одновременно и как потребитель образовательных услуг, и как соучастник их производства. Определенной спецификой обладают и средства труда, используемые в образовательной деятельности. В сфере образования технические средства производства, несомненно, находят широкое применение, но все же играют только вспомогательную роль. Ведущая роль в образовательных процессах принадлежит невещественным средствам труда – знаниям и умениям, человеческому интеллекту. Специфика сферы образования как отрасли обусловлена ее принадлежностью к непроизводственному сектору экономики, создающему не

[1]Колин К.К. Информационная глобализация общества и гуманитарная революция. – URL: http://spkurdyumov.ru/globalization/informacionnaya–globalizaciya–obshhestva/.

[2] Жандарова И. МВФ назвал главные драйверы роста экономики России [Электронный ресурс] // Российская газета. – URL: https://rg.ru/2017/11/09/mvf–nazval–glavnye–drajvery–rosta–ekonomiki–rossii.html.

[3] Глазьев С. Главные отрасли–драйверы нового спроса — здравоохранение, образование и наука [Электронный ресурс] // BusinessLife.today. – URL: http://businesslife.today/opinions/sergej–glazev/.

[4] Орлова Н.Н., Паршиков Н.А. Научно–педагогические работники как основа эффективности национальной образовательной системы // Социально–экономические явления и процессы. – 2017. – Т. 12. – №6. – С. 235–242.

[5] Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273–ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

материальный, а интеллектуальный продукт или услугу. Кроме того, образование является отраслью, создающей положительный внешний эффект. Выигрывает не только индивидуум, повышающий свой уровень образования, но и общество в целом. Эту точку зрения разделяет большинство как отечественных, так и зарубежных ученых[1].

Научно–педагогические работники являются главным фактором производственных процессов в сфере образования. Специфичность занятых в данной отрасли заключается в высоком уровне образования. Для сферы образования в целом характерна высокая доля умственного, квалифицированного труда. В процессе оказания образовательных услуг задействованы также инженерно–технические, административно–хозяйственные, учебно–вспомогательные и прочие работники, на которых возложено выполнение вспомогательных функций.

Квалификация и качество работы научно–педагогических работников в решающей степени определяют уровень подготовки кадров в высшей школе. При этом следует отметить, что отечественное право не дает четкого определения такой дефиниции, как научно–педагогический работник. Однако в нормативных актах эта категория персонала образовательных организаций высшего образования упоминается. В Федеральном законе «Об образовании» (п.1 ст. 50) отмечается, что в высших учебных заведениях «предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно–педагогическим работникам»[2]. В рамках нашего исследования под научно–педагогическим работником будет пониматься физическое лицо, имеющее трудовые отношения с организацией, ведущей научную и образовательную деятельность, а также обучение, воспитание обучающихся и (или) организацию образовательной деятельности.

Социально–трудовые отношения (СТО) охватывают широкий круг процессов и связей между ними, возникающих в связи с участием человека в общественном производстве. Трудовые и социальные отношения в своем единстве и взаимообусловленности формируют систему СТО. При этом трудовые отношения, т.е. отношения между трудом и капиталом, выступают в качестве основы социально–трудовых отношений, реализуя права человека на труд и получение трудовых доходов от участия в общественном производстве. Взаимодействие

[1]Кликунов Н.Д., Петров В.Н. Прямые и внешние эффекты высшего образования: проблемы измерения // Провинциальные научные записки. – 2015. – №1. – С. 5–10. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_23592825_83127419.pdf. Мелихов В.Ю. Формы экстерналий (внешних эффектов образования) // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2006. – №6. – С. 226–230. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formy–eksternaliy–vneshnih–effektov–obrazovaniya.

[2] Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273–ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

работодателя и наемного работника означает становление трудовых отношений, а участие в них государства – социально–трудовых.

Следует отметить наличие существенных отраслевые различий в системе СТО. Высокой спецификой характеризуются СТО, складывающиеся в образовательной сфере. Специфика социально–трудовых отношений в образовании определяется в первую очередь спецификой педагогического труда. В психологическом словаре–справочнике педагогический труд рассматривается как «целенаправленная творческая деятельность с целью воспитания, образования и обучения подрастающих поколений и взрослых людей»[1]. Творческий компонент должен присутствовать во всех видах деятельности педагога (образовательной, учебно–методической, научно–исследовательской, коммуникативной, организаторской). Эксперты отмечают, что креативная (творческая) компетентность педагогической деятельности включает «систему знаний, навыков, умений, способностей и, что особенно важно, личностных качеств, необходимых для творчества преподавателя как педагога, научного руководителя, организатора, лидера»[2]. Труд педагогических работников связан с повышенным уровнем психоэмоциональной и интеллектуальной нагрузки. Специфика преподавательского труда нашла свое отражение в признании особого статуса педагогических работников. Иными словами, педагоги обладают аналогичными с другими работниками правами, закрепленными трудовым законодательством РФ, но с учетом особенностей, отраженных в гл. 52 Трудового кодекса РФ[3] и ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»[4].

Анализ позиций работника в системе СТО частной организации и позиций научно–педагогических работников образовательных организаций высшего образования позволяет сделать вывод о значительно более высоком уровне требований ко вторым в сравнении с первыми (рис. 1). Во–первых, как следует из данных рисунка, при приеме на работу для научно–педагогического работника обязательным условием является конкурсный отбор. Это положение закреплено в ст. 332 Трудового кодекса РФ[5]. Проведение конкурсного отбора регламентируется «Положением о порядке замещения должностей педагогических работников,

[1] Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологический словарь–справочник. – М.: АСТ, 2001. – 576 с.

[2] Ким И.Н., Лисиенко С.В. Формирование базовых составляющих профессиональной компетентности преподавателя в рамках ФГОС [Электронный ресурс] // Высшее образование в России. – 2012. – №1. – С. 16–24. – URL: http://vovr.ru/upload/1–12.pdf.

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197–ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/.

[4] Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273–ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

[5] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197–ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/.

относящихся к профессорско–преподавательскому составу»[1].

Во–вторых, обострение социально–экономической ситуации в стране обусловило повышение требований к специалистам со стороны как работодателей, так и потребителей, что привело к усилению требований к научно–педагогическим работникам. В соответствии со ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют «…лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам»[2]. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность закреплена постановлением Правительства РФ[3]. Кроме того, педагог должен обладать определенными квалификационными характеристиками, отраженными в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих»[4]. Эти характеристики должны способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их квалификации и рациональному разделению труда.

В–третьих, с научно–педагогическими работниками заключается, как правило, срочный трудовой договор (до пяти лет). Общие основания заключения срочного трудового договора отражены в ст. 59 Трудового кодекса, а его особенности для педагогических и научных работников – в ст. 331–336. Согласно Трудовому кодексу, образовательным организациям высшего образования предоставляется право на заключение трудового договора с педагогическим работником на неопределенный срок. Такой договор обладает несомненным преимуществом перед срочным трудовым договором, поскольку дает работнику больше гарантий, стабильности и

---

[1] Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 июля 2015 г. №749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско–преподавательскому составу» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ: информационно–правовое обеспечение. – URL: https://base.garant.ru/71222700/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/.

[2] Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273–ФЗ от 29 декабря 2012 г. с изменениями 2016–2017 гг. [Электронный ресурс]. – URL:http://zakon–ob–obrazovanii.ru/.

[3] Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно–технической документации. – URL: http://docs.cntd.ru/document/499038030.

[4] Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) 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» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно–технической документации. – URL: http://docs.cntd.ru/document/902257088.

устойчивости. Однако сегодня в организациях сферы высшего образования в последние годы всё чаще практикуется заключение со штатными преподавателями трудовых договоров на год и даже менее[1].

В–четвертых, как свидетельствует исследование ВШЭ, в 2000–2016 гг. средняя заработная плата в сфере образования составляла 60–70% от средней зарплаты по всей экономике, при этом в системе государственного управления наблюдалось ее превышение на 15–20%[2]. В последние годы Правительством страны был предпринят комплекс мероприятий по преодолению разрыва в оплате труда между работниками небюджетного и бюджетного секторов экономики.

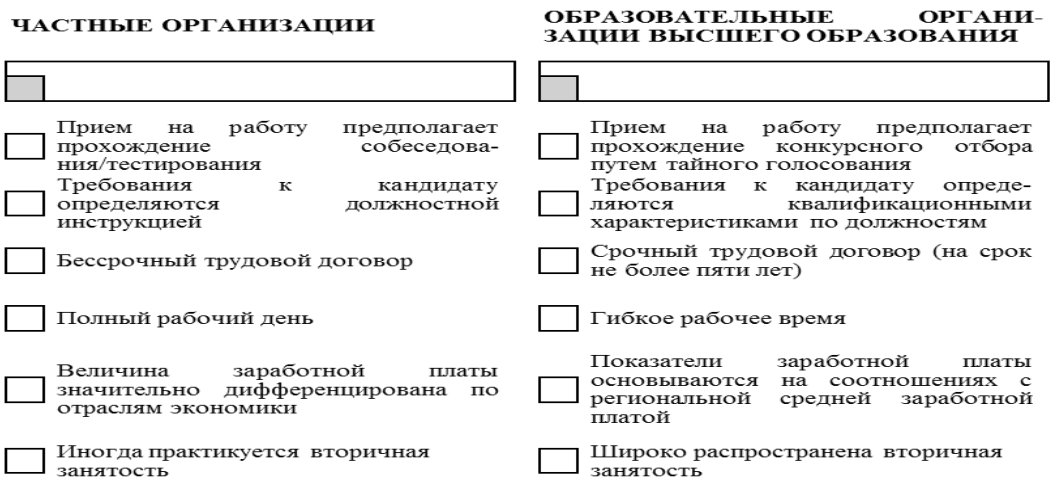


Рисунок 1 – Сравнительная характеристика социально–трудовых отношений в частных организациях и образовательных организациях высшего образования (применительно к научно–педагогическим работникам)

Figure 1 – Comparative characteristics of social laborrelationships in private rganizations and educational institutions of higher education (applied to scientific and pedagogical workers)

В числе таких мероприятий следует назвать введение новой системы оплаты труда (НСОТ) работников бюджетного сектора, в том числе и сферы образования[3].

[1] Владимиров А.И. О профессорско–преподавательском составе технических вузов – центральном звене в подготовке инженерных кадров. – М.: ООО «Издательский дом Недра», 2016. – 111 с.

[2] Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследования рынка труда (ЛИРТ) НИИ ВШЭ [Электронный ресурс] // Центр стратегических разработок. – URL: https://csr.ru/wp–content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf.

[3]Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583 (ред. от 09.11.2018) «О введении новых

В 2012 г. Указом Президента были зафиксированы целевые показатели заработных плат для основных профессиональных групп (врачей, учителей, научных сотрудников и т.д.), основанные на соотношениях с региональной средней заработной платой[1]. Все эти меры начали эффективно работать только в 2013 г., когда соотношение заработных плат преподавателей учреждений высшего профессионального образования и средних региональных показателей составило 134,9%, в 2014 г. – 144,4%, в 2015 г. – 165,2%[2].

В–пятых, среди научно–педагогических работников широко распространена вторичная занятость. Вторичная занятость рассматривается как дополнительная работа у уже включенного в трудовые отношения работника. Вторичная занятость преследует различные цели: более полная реализация профессиональных интересов, ощущение востребованности со стороны общества, улучшение материального положения и пр. Социологические исследования подтверждают тот факт, что вторичная занятость в России распространена значительно шире, чем в развитых странах, и ее масштаб соответствует развивающимся экономикам. По результатам опроса рекрутинговой компании Antal, 20% соотечественников имеют дополнительную работу[3]. Однако особую распространённость вторичная занятость имеет в сфере образования, и основной ее целью является получение дополнительного дохода. Как следует из данных очередного мониторинга экономики образования, проведенного ВШЭ, в 2010 г. дополнительную работу имели 69,3% штатных преподавателей, а в 2014 г. – 53,7%[4]. Научно–педагогические работники при выборе сферы вторичной деятельности предпочитают, как правило, преподавательскую деятельность в других учебных заведениях.

систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=311004&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.3944583051904824#016851689051083252.

[1]Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ: информационно–правовое обеспечение. – URL: http://base.garant.ru/70170950/#ixzz5cofojbFR.

[2] Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследования рынка труда (ЛИРТ) НИИ ВШЭ [Электронный ресурс] //Центр стратегических разработок. – URL: https://csr.ru/wp–content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf.

[3] Каждый пятый россиянин имеет подработку [Электронный ресурс] // Antal Russia. – URL: https://antalrussia.ru/news/kazhdyy–pyatyy–rossiyanin–imeet–podrabotku/.

[4] Трудовые стратегии преподавателей вузов [Электронный ресурс] // Мониторинг экономики образования. – URL: https://memo.hse.ru/data/2015/10/09/1077671726/Мониторинг_12_2015.pdf

Профессиональная деятельность научно–педагогических работников протекает на фоне сравнительно более высоких требований к ним, чем к работникам частных организаций, по приему на работу и продлению трудового договора. Гибкий рабочий график научно–педагогических работников способствует широкому распространению вторичной занятости, вызванной необходимостью дополнительных заработков. Подобная система социально–трудовых отношений делает особенно актуальной проблему мотивации труда работников образовательных учреждений.

Как следует из аналитических материалов мониторинга экономики образований, осуществленного ВШЭ, основным побудительным мотивом педагогической работы в образовательной организации высшего образования является наличие интересной и творческой работы. Такого мнения придерживались в 2006 г. 65,8% опрошенных, а в 2017 г. – 63,0% (рис. 2).

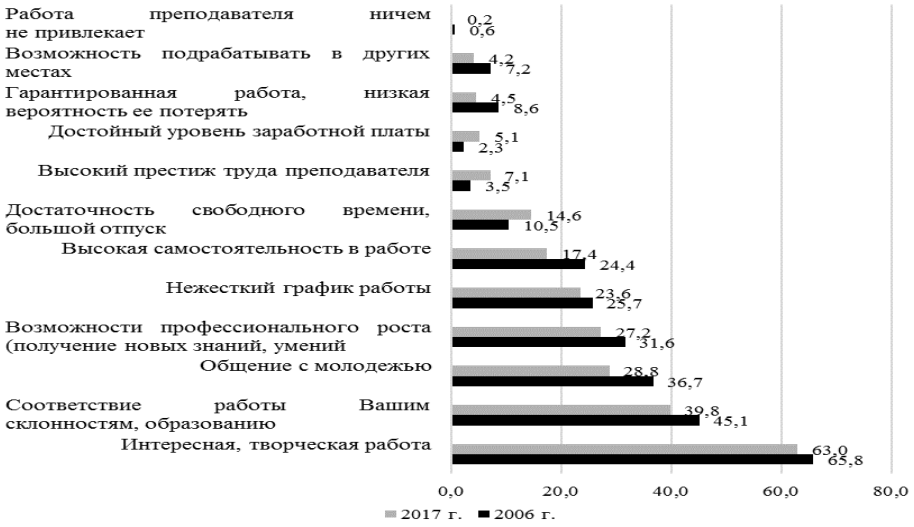


Рисунок 2 – Мотивация работы в качестве преподавателя вуза (в процентах от общей численности ответивших преподавателей)[1]

Figure 2 – Motivation to work as a university teacher (as a percentage of the total number of teachers who responded)

Соответствие работы склонностями образованию как мотиватор рассматривали в 2006 г. 45,1% опрошенных, а в 2017 г. – 39,8%. Общение с молодежью и возможности профессионального роста как достоинство своей работы рассматривали в 2006 г. 36,7% и 31,6% научно–педагогических работников

[1] Мотивация работы преподавателем вуза и приверженность профессии [Электронный ресурс] // Мониторинг экономики образования. – URL: https://memo.hse.ru/data/2018/11/01/1142807411/iam_16_2018(82)_1.pdf.

соответственно. В 2017 г. такого мнения придерживались 28,8% и 27,2% преподавателей образовательных организаций высшего образования. Следует также отметить двукратное увеличение доли научно–педагогических работников, трудящихся из–за высокого престижа работы: в 2006 г. – 3,5%, в 2017 г. – 7,1%. Несколько увеличилась доля тех, кто полагает, что преподаватели получают достойную заработную плату: в 2006 г. таких было 2,3%, а в 2017 г. – 5,1%.

Рыночные преобразования российской экономики, в том числе и сферы образования, обусловили коренное преобразование всей системы социально–трудовых отношений. Следует констатировать, что на сегодняшний день все еще не сформирована адекватная нынешнему этапу развития экономики система СТО. Девальвация трудовых ценностей, недооценка высококвалифицированного интеллектуального труда среди прочего привели к глубокому кризису социально–трудовых отношений в стране и превратились в одну из серьезнейших проблем социально–экономического развития страны. Этот кризис проявляется во многих отраслях российской экономики, но особенно очевиден в системе образования, в частности в высшей школе. Анализ потребностей и мотивов трудовой деятельности научно–педагогических работников создает основу для формирования управленческих действий по моделированию системы социально–трудовых отношений и стимулирования труда. Система СТО образовательной организации должна быть нацелена не только на повышение эффективности работы персонала вуза, но и создавать условия социальной защищенности.

Библиография / References:

1. Владимиров А.И. О профессорско-преподавательском составе технических вузов – центральном звене в подготовке инженерных кадров. – М.: ООО «Издательский дом Недра», 2016. – 111 с.

2. Глазьев С. Главные отрасли-драйверы нового спроса – здравоохранение, образование и наука // Business Life.today. – URL: http://businesslife.today/opinions/sergej-glazev/.

3. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологический словарь-справочник. – М.: АСТ, 2001. – 576 с.

4. Жандарова И. МВФ назвал главные драйверы роста экономики России // Российская газета. – URL: https://rg.ru/2017/11/09/mvf-nazval-glavnye-drajvery-rosta-ekonomiki-rossii.html.

5. Каждый пятый россиянин имеет подработку // Antal Russia. – URL: https://antalrussia.ru/news/kazhdyy-pyatyy-rossiyanin-imeet-podrabotku/.

6. Ким И.Н., Лисиенко С.В. Формирование базовых составляющих профессиональной компетентности преподавателя в рамках ФГОС // Высшее образование в России. – 2012. - № 1. – С. 16-24. – URL: http://vovr.ru/upload/1-12.pdf.

7. Кликунов Н.Д., Петров В.Н. Прямые и внешние эффекты высшего образования: проблемы измерения // Провинциальные научные записки. – 2015. - № 1. – С. 5-10. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_23592825_83127419.pdf.

8. Колин К.К. Информационная глобализация общества и гуманитарная революция. – URL: http://spkurdyumov.ru/globalization/informacionnaya-globalizaciya-obshhestva/.

9. Мелихов В.Ю. Формы экстерналий (внешних эффектов образования) // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2006. – № 6. – С. 226-230. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formy-eksternaliy-vneshnih-effektov-obrazovaniya.

10. Мотивация работы преподавателем вуза и приверженность профессии // Мониторинг экономики образования. – URL: https://memo.hse.ru/data/2018/11/01/1142807411/iam_16_2018(82)_1.pdf.

11. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследования рынка труда (ЛИРТ) НИИ ВШЭ // Центр стратегических разработок. – URL: https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf.

12.Орлова Н.Н., Паршиков Н.А. Научно-педагогические работники как основа эффективности национальной образовательной системы // Социально-экономические явления и процессы. – 2017. – Т. 12. – № 6. – С. 235-242.

1. Vladimirov, A.I. (2016) O professorsko–prepodavatel'skom sostave tekhnicheskih vuzov – central'nom zvene v podgotovke inzhenernyh kadrov [About the faculty of technical universities – the central link in the preparation of engineering personnel]. – M.: OOO «Izdatel'skij dom Nedra». – 111 p. (In Russ.)

2. Glaz'ev, S. Glavnye otrasli–drajvery novogo sprosa — zdravoohranenie, obrazovanie i nauka [The main industry drivers of new demand are healthcare, education and science] // Business Life.today. – URL: http://businesslife.today/opinions/sergej–glazev/. (In Russ.)

3. D'yachenko, M.I., Kandybovich, L.A. (2001) Psihologicheskij slovar'–spravochnik [Psychological dictionary reference]. – M.: AST. – 576 p.

4. ZHandarova, I. MVF nazval glavnye drajvery rosta ehkonomiki Rossii [The IMF named the main drivers of economic growth in Russia] // Rossijskaya gazeta [Russian newspaper]. – URL: https://rg.ru/2017/11/09/mvf–nazval–glavnye–drajvery–rosta–ekonomiki–rossii.html. (In Russ.)

5. Kazhdyj pyatyj rossiyanin imeet podrabotku [Every fifth Russian has a side job] // Antal Russia. – URL: https://antalrussia.ru/news/kazhdyy–pyatyy–rossiyanin–imeet–podrabotku/. (In Russ.)

6. Kim, I.N., Lisienko, S.V. (2012) Formirovanie bazovyh sostavlyayushchih professional'noj kompetentnosti prepodavatelya v ramkah FGOS [Formation of the basic components of professional competence of the teacher in the framework of the GEF] //

Vysshee obrazovanie v Rossii [Higher education in Russia]. – № 1. – P. 16–24. – URL: http://vovr.ru/upload/1–12.pdf. (In Russ.)

7. Klikunov, N.D., Petrov, V.N. (2015) Pryamye i vneshnie ehffekty vysshego obrazovaniya: problemy izmereniya [Direct and external effects of higher education: measurement problems] // Provincial'nye nauchnye zapiski [Provincial Science Notes]. – №1. – P. 5–10. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_23592825_83127419.pdf. (In Russ.)

8. Kolin, K.K. Informacionnaya globalizaciya obshchestva i gumanitarnaya revolyuciya [Information globalization of society and the humanitarian revolution]. – URL: http://spkurdyumov.ru/globalization/informacionnaya–globalizaciya–obshhestva/. (In Russ.)

9. Melihov, V.YU. (2006) Formy ehksternalij (vneshnih ehffektov obrazovaniya) [Forms of externalities (external effects of education)] // Vestnik KGU im. N.A. Nekrasova [Vestnik Of Kostroma State University]. – № 6. – P. 226–230. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formy–eksternaliy–vneshnih–effektov–obrazovaniya. (In Russ.)

10. Motivaciya raboty prepodavatelem vuza i priverzhennost' professii [Motivation of work as a university teacher and commitment to the profession] // Monitoring ehkonomiki obrazovaniya [Monitoring Education Economics]. – URL: https://memo.hse.ru/data/2018/11/01/1142807411/iam_16_2018(82)_1.pdf. (In Russ.)

11. Orlova, N.N., Parshikov, N.A. (2017) Nauchno–pedagogicheskie rabotniki kak osnova ehffektivnosti nacional'noj obrazovatel'noj sistemy [Research and teaching staff as the basis for the effectiveness of the national educational system] // Social'no–ehkonomicheskie yavleniya i process [Socio–economic phenomena and processes]. – № 6. – P. 235–242. (In Russ.)

12. Rossijskij rynok truda: tendencii, instituty, strukturnye izmeneniya. Doklad Centra trudovyh issledovanij (CeTI) i Laboratorii issledovaniya rynka truda (LIRT) NII VSHEH [Russian labor market: trends, institutions, structural changes. Report of the Center for Labor Studies (TCEI) and the Labor Market Research Laboratory (LIDT) of the HSE] // Centr strategicheskih razrabotok. – URL: https://csr.ru/wp–content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf. (In Russ.)