

reviews/analiticheskii-obzor/karera-rossijskoj-molodezhi-perspektivy-i-trudnosti.

5. The Russian government continues to work to improve the system of professional training. — URL: <https://edu.gov.ru/press/7700/pravitelstvo-rossii-prodolzhaet-rabotu-po-sovershenstvovaniyu-sistemy-professionalnoy-podgotovki-kadrov/>.

6. Give mobility to the workforce // Kommersant. — 08/28/2023. — № 157/P. — URL: <https://www.kommersant.ru/app/6005538?from=doc>.

7. Employment of graduates of educational organizations of secondary vocational and higher education. — URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force.

УДК 331.101.3, 331.215.1

ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Коды JEL: J08, J24, J31

Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, профессор, Воронежский институт высоких технологий, г. Воронеж, Россия

E-mail: oakolesnikova@mail.ru; SPIN-код: 5685-5956

Маслова Е. В., доктор экономических наук, профессор кафедры региональной экономики и менеджмента, Воронежский институт экономики и социального управления, профессор ИСО, г. Воронеж, Россия

E-mail: evmas@yandex.ru; SPIN-код: 7798-5829

Околелых И. В., кандидат экономических наук, консультант, Воронежский институт высоких технологий, г. Воронеж, Россия

E-mail: irokol@yandex.ru; SPIN-код: отсутствует

Поступила в редакцию 29.10.2023. Принята к публикации 03.11.2023

Аннотация.

Актуальность темы. Необходимость выявления проблемных точек в системе материального стимулирования работы преподавателей вузов обусловлена ухудшением структуры профессорско-преподавательского состава и, как следствие, снижением качества высшего образования.

Цель. Разработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава на основе выявления ее «узких мест».

Методология. Теоретически исследование опирается на сравнительный анализ различных теорий оплаты труда. Методологической основой прикладной его части являются аксиоматика, интерпретация, сопоставление и обобщение. В работе использован также метод статистического анализа. Эмпирической базой исследования послужили результаты социологического опроса, проведенного под руководством авторов.

Результаты и выводы. Статья посвящена оценке существующей системы оплаты труда преподавателей вузов с точки зрения производительности труда и влияния на качество образования. Выявлены мотивы и приоритеты деятельности преподавателей вузов. Авторами предложены меры по совершенствованию системы оплаты труда ППС и обоснована необходимость разработки соответствующей модели, включающей такие ключевые элементы, как уровень заработной платы, фактическая интенсивность труда, соотношение квалификационных уровней внутри профессиональных квалификационных групп, критерии результативности труда.

Область применения. Статья представляет интерес для специалистов в сфере оплаты и нормирования труда, а также практиков, занимающихся разработкой кадровой политики вузов.

Ключевые слова: оплата труда, подготовка квалифицированных кадров, мотивы, приоритеты деятельности, академическая карьера, профессиональные компетенции.

REMUNERATION OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATION AS A TOOL TO IMPROVE THE QUALITY OF TRAINING OF QUALIFIED PERSONNEL

JEL Codes: J08, J24, J31

Kolesnikova O. A., Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Labor Economics and Management Fundamentals, Voronezh State University, Professor, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

E-mail: oakolesnikova@mail.ru ; SPIN-code: 5685-5956

Maslova E. V., Doctor of Economics, Professor of the Department of Regional Economics and Management, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Professor of ISO, Voronezh, Russia

E-mail: evmas@yandex.ru ; SPIN-code: 7798-5829

Okolelykh I. V., Candidate of Economic Sciences, Consultant, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

E-mail: irokol@yandex.ru ; SPIN-code: missing

Annotation.

The relevance of the topic. *The need to identify problem points in the system of financial incentives for university teachers is due to the deterioration of the structure of the teaching staff and, as a consequence, a decrease in the quality of higher education.*

Goal. *Development of proposals to improve the remuneration system of the teaching staff based on the identification of its «bottlenecks».*

Methodology. *Theoretically, the study is based on a comparative analysis of various theories of remuneration. The methodological basis of its applied part is axiomatics, interpretation, comparison and generalization. The method of statistical analysis is also used in the work. The empirical basis of the study was the results of a sociological survey conducted under the guidance of the authors.*

Results and conclusions. *The article is devoted to the assessment of the existing system of remuneration of university teachers from the point of view of labor productivity and the impact on the quality of education. The motives and priorities of university teachers' activities are revealed. The authors propose measures to improve the remuneration system of teaching staff and substantiate the need to develop an appropriate model that includes such key elements as the level of wages, the actual intensity of labor, the ratio of qualification levels within professional qualification groups, criteria for labor performance.*

Scope of application. *The article is of interest to specialists in the field of remuneration and labor rationing, as well as practitioners involved in the development of personnel policy of universities.*

Keywords: *remuneration, training of qualified personnel, motives, priorities of activity, academic career, professional competencies.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2023-62-3-121-129

Введение

Право на вознаграждение за труд является одним из основополагающих в системе социально-трудовых отношений. При реализации этого права следует исходить из принципа распределения стоимости произведенного продукта или услуги, так как определение адекватной доли этой стоимости влияет на размер оплаты затраченного труда, а вслед за тем — на его эффективность. Если в сфере производства материальных благ стоимость произведенной продукции поддается исчислению, то применительно к образовательному процессу все сложнее. В этой связи нельзя не вспомнить Э. Дюрк-

гейма, который утверждал, что «...договор только тогда считается заключенным при полном согласии, когда взаимные услуги имеют эквивалентную социальную ценность» [8, с. 355].

Отсутствие единого подхода к инструментальному определению социальной ценности труда педагога, в том числе и высшей школы, существенно осложняет дискуссию по поводу адекватности/неадекватности размера оплаты этого труда. Если опираться на трудовую теорию стоимости, то стоимость, в нашем случае образовательных услуг, зависит от вложенного в них труда. В рамках теории, согласно которой стоимость услуги зависит от ее будуще-

го использования, труд преподавателя может быть оценен после того, как обученный им молодой специалист выйдет на рынок труда и сможет применить полученные знания. В соответствии с маржиналистской теорией полезности цена услуги обусловлена ее исключительностью (редкостью). С точки зрения рыночной теории стоимости, оплата труда определяется спросом и предложением.

Любой из этих подходов позволяет определять труд преподавателей вузов как высокую общественную ценность, нуждающуюся в сложном и затратном воспроизводстве, но они не дают четких критериев для расчетов и являются лишь основанием для определения в общих чертах политики в отношении оплаты труда преподавателей. Вне сомнения, последняя требует эффективного государственного регулирования, и базовым должно стать установление единых, сопоставимых и воспринимаемых обществом как адекватных стандартов оплаты труда.

Современная государственная система организации и оплаты труда преподавателей, несомненно, может и должна оцениваться как положительный опыт, но она вызывает много критических замечаний, особенно в сравнении с советской системой, когда работа в вузе была высоко престижной и соответственно оплачиваемой. Поэтому востребованные сегодня критерии и стандарты стимулирования труда преподавателей высшей школы еще ждут своей разработки. Определенные сдвиги обусловило внедрение в вузах эффективного контракта, в котором предпринята попытка установить критерии стимулирующих выплат. Однако эта система требует непредвзятой оценки (оказала ли она влияние на повышение эффективности работы и каких категорий сотрудников, например, возросло ли количество и качество научных публикаций, студенческих научных кружков, выполненных НИР и т. д.) и доработки по результатам [4]. Ряд исследователей отмечает низкую результативность внедрения эффективных контрактов в вузах [9, с. 67] и ослабление стимулирующей функции заработной платы [17, с. 86].

Стоит затронуть и вопрос о связи производительности труда и уровня его оплаты. Мы солидарны с мнением, что размер заработной платы не может рассматриваться как единственный и безусловный показатель производительности и эффективности труда, а применительно к труду преподавателей этот вопрос особенно сложен, но от этого не менее важен [7, с. 1170].

Ситуация осложняется происходящими в настоящее время значительными технологическими изменениями труда преподавателей. И речь не только о цифровизации, но и о при-

менении новых современных форм и методов обучения. Сказанное определяет серьезную проблему: отсутствие стимулов для профессорско-преподавательского состава выполнять работу с максимальной эффективностью и отдачей. Налицо усиление отчужденности преподавательского труда от его результатов в силу особенностей содержания и сложной связи функций работника с результатами деятельности вуза.

Интересны результаты панельных исследований по данным социально-экономической статистики Германии, согласно которым «наибольшей амортизации подвержен человеческий капитал, основанный на высшем образовании», следовательно, «учебным заведениям всех уровней следует усилить акценты на формировании универсальных навыков и адаптировать образовательные программы с учетом быстрого обновления производственных технологий и меняющихся требований к компетенциям» [1, с. 32]. Таким образом, правомерно говорить о том, что система оплаты труда преподавателей должна включать критерии оценки их умения адаптировать учебные программы и формировать у студентов необходимые универсальные навыки.

Тем не менее, заработная плата остается одним из главных аргументов в мотивации работников. ТК РФ (ст. 129) трактует заработную плату (оплату труда работника) как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, она включает также компенсационные и стимулирующие выплаты [18]. Поскольку учитываемых факторов много и они изменчивы, особенно в нынешних условиях цифровизации, реформирования образования и т. п., исследования, связанные с формированием эффективной системы оплаты труда преподавателей вузов, не теряют своей актуальности.

Требования к профессорско-преподавательским кадрам и условия их труда

В последние годы отмечается рост требований к научной деятельности вузовских преподавателей, что происходит на фоне интенсивного развития информационных технологий [16, с. 132]. Новые условия диктуют не только пересмотр сложившейся системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава, но и в целом — изменение приоритетов деятельности. Модернизации высшего образования в определенной степени препятствует старение педагогического корпуса, снижение престижа работы в вузе. Что касается омоложения ППС, то оно нередко осуществляется кардинальными мерами. Индикатор «до 39 лет» является одним из целевых параметров реализации федераль-

ного проекта «Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок» нацпроекта «Наука и университеты». Значение этого индикатора в некоторых вузах достигает 60 % [10]. Для молодых и амбициозных ученых и преподавателей размер заработной платы гораздо актуальнее, чем для сотрудников вузов среднего и старшего возраста. Следовательно, проблема материального стимулирования (повышения уровня заработной платы) приобретает еще большую остроту.

Вице-президент Академии наук Республики Татарстан Вадим Хоменко считает, что сегодня значимой проблемой является не столько старение вузовских кадров, сколько «вымывание» преподавателей среднего возраста — опытного и наиболее работоспособного. А причину эксперт видит, главным образом, в размере заработной платы, который непривлекателен не только для молодежи, но и для более зрелых преподавателей [10].

Авторы исследовательского проекта «Человеческое измерение трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности» отмечают, что в настоящее время «существенно изменились условия труда преподавателей и научных работников университетов. В университетах вводится дифференциру-

емая система оплаты труда, распространяются краткосрочные контракты, поощряются получение грантов, академическая мобильность, международное сотрудничество, контракты с бизнесом для коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, широко применяются наукометрические методы оценки эффективности работы» [2, с. 71—72]. Эти нововведения повлекли за собой серьезное социальное расслоение в среде вузовских преподавателей. Поскольку определение размера оплаты труда основывается теперь на достижении ряда индикаторов, в разной степени «доступных» различным категориям преподавателей (молодым и зрелым, столичным и провинциальным, членам руководящей когорты и прочим, добившимся получения научных грантов и наоборот), а в трудовые договоры включаются суммарные показатели эффективности. Эта ситуация с неизбежностью обуславливает конкуренцию между преподавателями, своеобразную «гонку за показателями», опасными последствиями которой нередко становятся имитация деятельности и профанация научной и преподавательской работы.

По итогам прошлого года заработная плата в образовании в целом существенно отставала от средней, как по Российской Федерации, так и по отдельным субъектам, например, по Воронежской области (таблица 1).

Таблица 1

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в расчете на одного работника, рублей

Отрасль	2017	2018	2019	2020	2021	2022
В среднем по всем отраслям, РФ	39 167	43 723,7	47 866,8	51 343,9	57 243,7	65 338,3
Образование (ОКВЭД 85), РФ	30 257,6	34 361,1	37 071,9	39 562,5	43 390,5	48 400,2
В среднем по всем отраслям, ВО	28 006,6	31 206,8	33 690,3	36 317,1	40 829,8	46 276,7
Образование (ОКВЭД 85), ВО	23 538,8	26 568	28 394	30 303,6	33 413,2	38 599,8

Примечание: Источник: Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в расчете на одного работника (по данным Росстата) // URL: https://www.audit-it.ru/inform/zarplata/index.php?id_region=125%20%D0%B7%D0%B0%202023%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4&ysclid=lo1otkli6m450134680.

При этом статистические данные свидетельствуют о том, что по заработной плате преподавателей высшей школы обеспечено двукратное превышение по сравнению со средними значениями показателя по стране или региону (таблица 2). Во многом это объясняется также сильно выраженной дифференциацией доходов разных групп ППС.

Мотивы и приоритеты деятельности преподавателей вузов

Результатом отмеченных выше процессов стало то, что в 2022 году о готовности сменить работу заявило более 40 % преподава-

телей вузов [14]. При этом низкая заработная плата (на нее пожаловались 53 % респондентов) является важной, но не единственной причиной. На втором месте (44 %) — необходимость постоянно разрабатывать и актуализировать учебные программы и другие учебно-методические материалы. На третьем — неоправданно высокая учебная нагрузка (30 %). Кроме того, преподаватели указывают на различные виды работ, которые не связаны напрямую с учебным процессом. На четвертом — краткосрочность трудовых контрактов, как следствие — неуверенность в завтрашнем дне (28 %).

Средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-декабрь 2022 года

	Средняя заработная плата, рублей				Отношение средней заработной платы по категории преподавателей к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, %				Справочно: среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц за 2022 год, рублей
	всего	в том числе по формам собственности организаций			всего	в том числе по формам собственности организаций			
		федеральная	субъектов РФ	муниципальная		федеральная	субъектов РФ	муниципальная	
Российская Федерация	111 421	111 307	117 756	55 503	в 2,2 р.	в 2,2 р.	в 2,3 р.	109,5	50 702
Воронежская область	75 712	75 963	-	...	в 2,1 р.	в 2,1 р.	-	...	36 755

Примечание: Источник: Росстат. Рынок труда и занятость населения // <https://77.rosstat.gov.ru/folder/64639?ysclid=loagmr22na868247746>

Проведенное авторами настоящей статьи исследование (выборка репрезентативна по укрупненным направлениям подготовки: техническое, гуманитарное, естественно-научное; размер выборки — 530 человек; опрос проведен

во II кв. 2023 года по стандартизированной анкете методом самозаполнения) позволило определить приоритеты преподавателей вузов в отношении занятости и оценить место среди этих приоритетов уровня оплаты труда (рис. 1).



Рис. 1. Приоритетные стороны работы в оценках преподавателей вузов (на примере г. Воронежа). Источник: собственные данные авторов.

Если объединить ответы по позициям «скорее важно» и «важно», то рейтинговая шкала будет иметь следующий вид:

1) интересная, содержательная работа, возможность заниматься наукой (89,8 %);

2) свободный (не «с девяти до шести») график работы (79,6 %);

3) достойная заработная плата (71,4 %);

4) престижность работы (44,9 %);

5) возможность карьерного роста (38,7 %).

Приведенные оценки вселяют надежду и объясняют, почему вакансии вузов пока легко заполняются: среди образованных людей России еще немало тех, кто считает передачу знаний вузовской молодежи интересной и престижной работой. Вместе с тем, в нашем исследовании 69,4 % опрошенных отметили огромное увеличение объемов внеаудиторной работы в связи с постоянным пересмотром образовательных стандартов, актуализацией методического обеспечения, возросшей отчетностью и др. как фактор, критически значимо увеличивающий занятость преподавателей и негативно влияющий на качество образования в высшей школе.

Не удивительно, что почти половина респондентов оценивает уровень заработной платы в вузе как заниженный относительно квалификации и опыта работы, а каждый четвертый — как недостаточный для нормальной жизни и самоуважения (таблица 3). Полученные результаты косвенно подтверждают мнение о серьезной дифференциации в оплате труда ППС: занятые в реализации крупных проектов и грантов преподаватели удовлетворены ею, но таких в нестоличных вузах меньшинство.

Таблица 3

Оценка оплаты труда преподавателей относительно их квалификации и опыта, в % к числу опрошенных

Оценка	Ответ
как достаточно высокая, адекватная квалификации и опыту работы	10,2
как средняя, но вполне достойная	16,3
как заниженная относительно квалификации и опыта работы	49,0
как недостаточная для нормальной жизни и самоуважения	26,5

Примечание: Источник: собственные данные авторов.

Одновременно, почти каждый второй опрошенный (46,9 %) отметил как причину падения престижа профессии преподавателя вуза в современной России значительное снижение оплаты труда преподавателей с ученой степенью по сравнению с периодом СССР.

Возросшая загруженность рутинным, не учитываемым и не оплачиваемым трудом, вкупе с заработной платой, не обеспечивающей воспроизводство квалифицированной рабочей силы основной массы преподавателей, обусловила ухудшение структуры преподавательских кадров. По данным исследования ученых МИСИС, проведенного в 2020 году, средний возраст преподавателей (49,9 лет) оказался на 20 % или примерно на 8 лет больше, чем у остального занятого населения, на 30 % снизилась доля молодежи. «Снижение привлекательности профессии преподавателя вуза, ... дисбаланс возрастной структуры — это результат долговременных, системных изменений в труде преподавателя, по сути являющихся прекарными»¹.

Согласно нашей экспертной оценке, не входящая в учебно-педагогическую нагрузку доля трудозатрат преподавателя вуза состав-

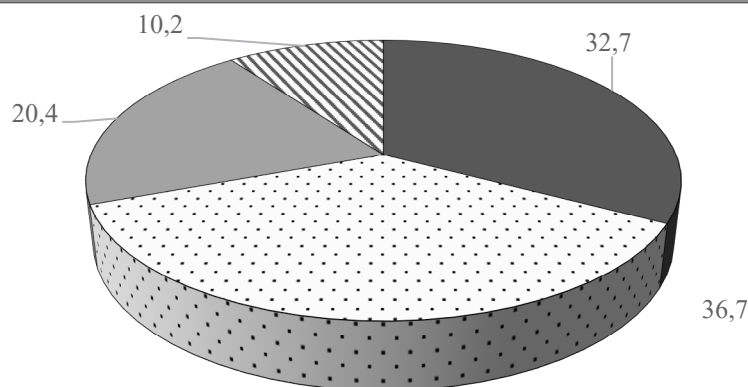
ляет не менее половины общих затрат труда, а у тех, кому приходится разрабатывать новые курсы (в часто обновляемых учебных программах таких курсов много, причем часто с незначительным количеством аудиторных занятий), эта доля еще выше.

Оценивая восприятие уровня оплаты труда преподавателями, нельзя не остановиться на том, как они воспринимают разницу в заработной плате ППС и руководства вуза (рисунок 2).

Согласно исследованию НИУ ВШЭ, в 2021 году в полной мере были удовлетворены уровнем своей заработной платы всего 9 % сотрудников вузов, тогда как совершенно не удовлетворены — 15 %.

Ответы не случайны: по данным независимого профсоюза «Университетская солидарность», на момент опроса оклад у среднестатистического вузовского доцента составлял 12—15 тысяч рублей плюс надбавки около 20 тысяч рублей. Показательно, что в число удовлетворенных 9 % вошли занимающие высокие руководящие и административные должности: ректоры, проректоры, деканы и их заместители, заведующие кафедрами. Среди этой категории работников уровень удовлетворенности заработной платой колеблется вокруг 80 % (значение показателя в 8,9 раз выше средних значений по массиву) [19].

¹ Преподавательский состав вузов России за 30 лет «постарел» // МИСИС - РИА Новости, 02.06.2023. URL: <https://ria.ru/20230602/pedagogi-1875854448.html>.



- как неоправданно высокую в пользу лиц, занимающих руководящие должности
- как нормальную, обусловленную различиями должностей и выполняемой работы
- как чрезмерную и «непрозрачную»
- ▨ затруднились ответить

Рис. 2. Восприятие дифференциации в оплате труда. В % к числу опрошенных.
Источник: собственные данные авторов

Выводы и предложения

Проведенное исследование выявило ряд проблемных точек в системе материального стимулирования преподавателей вузов, обуславливающих снижение качества образования и негативно сказывающихся на подготовке квалифицированных кадров для экономики страны.

Большинство преподавателей вузов вынуждено довольствоваться заработной платой, которая ниже, чем в других сферах деятельности с аналогичным уровнем образования и набором компетенций и резко дифференцирована между руководящими кадрами и остальным составом. Наряду с нарастанием доли не учитываемой и во многом рутинной работы это становится причиной таких проблем, как:

- «вымывание» из профессии наиболее активных и амбициозных преподавателей, которые уходят из вузов в поисках более высокооплачиваемой работы;
- отток кадров, приводящий к дефициту квалифицированных преподавателей и, как следствие, к снижению качества образования;
- снижение стимулов для повышения квалификации и профессионального саморазвития, отсюда — устаревание знаний и утрата актуальности методик преподавания;
- совмещение нескольких видов занятости с целью обеспечения необходимого уровня жизни, приводящее к перенапряжению и в итоге снижению работоспособности.

Повышение заработной платы ППС не может рассматриваться как панацея для решения указанных проблем. Тем не менее, достойная заработная плата позволит сохранить занятость высококвалифицированных преподавателей и привлечь новых, а также повысить мотивацию ППС к эффективному труду, который предполагает, в том числе, постоянное повышение квалификации и профессиональное развитие.

Повышение оплаты труда не должно быть механическим. Считаем, что в современных условиях назрела необходимость совершенствования следующих ключевых моментов в ее организации:

— во-первых, ввиду отмеченных объективных изменений структуры трудовых затрат преподавателей следует перейти от сложившейся системы оплаты (по выполнению видов учебной нагрузки, рассчитываемой по установленным нормативам) к оплате по фактическим видам затрат труда. Для этого экономически целесообразно проинформировать ставшие традиционными дополнительные фактически выполняемые виды работ и включить их в плановую нагрузку преподавателя с соответствующей дифференциацией размеров стимулирования¹;

— во-вторых, отдавая должное стимулирующей роли инструмента «эффективный контракт», создать возможность его реального использования различными категориями ППС, для чего дифференцировать показатели эффективного контракта по нескольким категориям профессорско-преподавательского состава.

Полагаем, что нуждаются в уточнении подходы к определению уровня производительности труда педагогических работников,

¹ Аналогичный подход уже используется в системе здравоохранения, хотя и в несколько урезанном виде.

прежде всего, в части перечня показателей для такой оценки.

Необходима эффективная модель, элементами которой должны стать: уровень заработной платы в зависимости от фактической интенсивности труда, соотношение различных квалификационных уровней внутри профессиональных квалификационных групп, критерии результативности труда, включая оценку умения преподавателей адаптировать учебные программы и формировать у студентов необходимые универсальные навыки.

Нельзя откладывать разработку стандартов и критериев такой модели. Причем система должна быть максимально прозрачна и универсальна (т. е. в базовой части применяться во всех вузах).

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Walter S., Lee J. D. (2022) How Susceptible are Skills to Obsolescence? A Task-Based Perspective of Human Capital Depreciation. Foresight and STI Governance, 16(2), 32–41.*
2. *Ащеулова И. С. Представляем исследование трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности» (Москва, Санкт-Петербург, Томск, Тюмень) / И. С. Ащеулова, А. Н. Сорокин // Социология науки и технологий. — 2020. — Т. 11. № 4. — С. 69—75.*
3. *Богатырева И. В. Пути оптимизации оплаты труда преподавателей высших учебных заведений в современных экономических условиях / И. В. Богатырева, О. А. Динукова // Экономика труда. — 2021. — Т. 8. № 2. — С. 143—158.*
4. *Глечикова Н. А. Эффективный контракт как основа достижения показателей результативности деятельности вуза в условиях экономических санкций недружественных стран / Н. А. Глечикова, В. И. Нечаев, А. А. Серегин // Экономика сельского хозяйства России. — 2022. — № 11. — С. 55—63.*
5. *Грибовский М. В. Академические свободы и бюрократические узы преподавателя: Результаты полевого исследования в университетах Великобритании и Франции / М. В. Грибовский, А. Н. Сорокин // Университетское управление: практика и анализ. — 2019. — № 23 (1-2). — С. 60—71.*
6. *Дежина И. Г. Научные «центры превосходства» в российских университетах: смена моделей / И. Г. Дежина // ЭКО. — 2020. — № 4. — С. 87—109.*
7. *Долженко Р. А. Идентификация высокопроизводительных рабочих мест на основе методик Росстата / Р. А. Долженко, С. В. Лобова // Экономика региона. — 2019. — Т. 15. № 4. — С. 1169—1183.*
8. *Дюркгейм Э. Определение общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. — Москва : Наука, 1991. — 575 с.*
9. *Курбатова М. В. Провалы государства в реализации проекта эффективного контракта / М. В. Курбатова, И. В. Донован // Журнал институциональных исследований. — 2022. — Т. 14. № 4. — С. 56—69.*
10. *Латыпов Т. Старикам тут не место? КФУ предписал профессуре омолодиться / Т. Латыпов. — URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/586886?ysclid=lo1dcw5zq7841640780>. Дата обращения 10.10.2023*
11. *Латышев А. С. Новый подход к развитию профессиональных компетенций для повышения вовлеченности персонала университета в проекты стратегического развития / А. С. Латышев // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. — 2020. — № 3. — С. 65—79.*
12. *Лежнева Л. Отрада труда: как изменятся критерии выплат преподавателям в вузах. И почему новые нормы эффективности нацелены в первую очередь на молодых специалистов / Л. Лежнева. — URL: <https://iz.ru/1227902/liubov-lezhneva/otrada-truda-kak-izmeniatsia-kriterii-vyplat-prepodavateliam-v-vuzakh>. Дата обращения 25.09.2023*
13. *Муравьева А. А. Компетенции преподавателей вузов: современные вызовы и смена парадигмы / А. А. Муравьева, О. Н. Олейникова // Педагогика и психология образования. — 2020. — № 3. — С. 100—115.*
14. *Прибыловский М. Меж двух огней: почему 43 % преподавателей вузов хотят сменить работу / М. Прибыловский. — URL: <https://news.ru/society/mezh-dvuh-ognej-pochemu-43-prepodavatelej-vuzov-hochet-smenit-rabotu/?ysclid=lo1ftrnag903113699>. Дата обращения 19.10.2023.*
15. *Процевский В. А. Проблемы реализации права на вознаграждение за труд / В. А. Процевский, Е. В. Горлов // Вестник Томского государственного университета. Право. — 2023. — № 47. — С. 200—213.*
16. *Резник С. Д. Преподаватель российского вуза: мотивы и приоритеты деятельности / С. Д. Резник, О. А. Вдовина // Социологические исследования. — 2017. — № 6. — С. 132—137.*
17. *Савина С. В. Ослабление действия воспроизводственной и стимулирующей функций*

заработной платы в регионах Российской Федерации / С. В. Савина // Регионоведение. — 2018. — Т. 26. № 1 (102). — С. 68—89.

18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf/ Дата обращения 22.10.2023

19. Чуйков А. Преподаватели ВУЗов рвутся на свободу / А. Чуйков // Аргументы недели. — URL: <https://argumenti.ru/opinion/2022/10/795236>. Дата обращения 22.10.2023.

LITERATURE

1. *Walter S., Lee J. D.* (2022) How Susceptible are Skills to Obsolescence? A Task-Based Perspective of Human Capital Depreciation. *Foresight and STI Governance*, 16(2), 32—41.

2. *Ascheulova I. S.* Introducing the research project «The human dimension of transformational processes in Russian Universities: historical experience, trends and responses to modern challenges» (Moscow, St. Petersburg, Tomsk, Tyumen) / I. S. Ascheulova, A. N. Sorokin // *Sociology of Science and technologies*. — 2020. — Volume 11. No. 4. — Pp. 69—75.

3. *Bogatyreva I. V.* Ways to optimize the remuneration of teachers of higher educational institutions in modern economic conditions / I. V. Bogatyreva, O. A. Dinukova // *Labor economics*. — 2021. — Volume 8. No. 2. — Pp. 143—158

4. *Glechikova N. A.* Effective contract as a basis for achieving performance indicators of the university in the conditions of economic sanctions of unfriendly countries / N. A. Glechikova, V. I. Nechaev, A. A. Seregin // *The economics of agriculture in Russia*. — 2022. — No. 11. — Pp. 55—63.

5. *Gribovsky M. V.* Academic freedoms and bureaucratic ties of a teacher: Results of field research at universities in Great Britain and France / M. V. Gribovsky, A. N. Sorokin // *University management: practice and analysis*. — 2019. — No. 23 (1-2). — Pp. 60—71.

6. *Dezhina I. G.* Scientific «centers of excellence» in Russian universities: changing models / I. G. Dezhina // *ECO*. — 2020. — No. 4. — Pp. 87—109.

7. *Dolzhenko R. A.* Identification of high-performance workplaces based on Rosstat methods / R. A. Dolzhenko, S. V. Lobova // *The economy of the region*. — 2019. — Vol. 15. No. 4. — Pp. 1169—1183.

8. *Durkheim E.* Definition of social labor. Method of sociology / E. Durkheim. — Moscow : Nauka, 1991. — 575 p.

9. *Kurbatova M. V.* Failures of the state in the implementation of the effective contract project / M. V. Kurbatova, I. V. Donova // *Journal of Institutional Research*. — 2022. — Vol. 14. No. 4. — Pp. 56—69.

10. *Latypov T.* There is no place for old people here? KFU ordered the professor to rejuvenate / T. Latypov. — URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/586886?ysclid=lo1dcw5zq7841640780>. Accessed 10.10.2023

11. *Latyshev A. S.* A new approach to the development of professional competencies to increase the involvement of university staff in strategic development projects / A. S. Latyshev // *Bulletin of Surgut State Pedagogical University*. — 2020. — No. 3. — Pp. 65—79.

12. *Lezhneva L.* Joy of Labor: how will the criteria for payments to teachers at universities change? And why the new efficiency standards are aimed primarily at young professionals / L. Lezhneva. — URL: <https://iz.ru/1227902/liubov-lezhneva/otrada-truda-kak-izmeniatsia-kriterii-vyp-lat-prepodavateliam-v-vuzakh>. Accessed 25.09.2023

13. *Muravyeva A. A.* Competencies of university teachers: modern challenges and paradigm shift / A. A. Muravyeva, O. N. Oleinikova // *Pedagogy and psychology of education*. — 2020. — No. 3. — Pp. 100—115.

14. *Pribylovsky M.* Between two fires: why 43 % of university teachers want to change jobs / M. Pribylovsky. — URL: <https://news.ru/society/mezh-dvuh-ognej-pochemu-43-prepodavatelej-vuzov-hochet-smenit-rabotu/?ysclid=lo1ftrnag903113699>. Date of application 19.10.2023.

15. *Protsevsky V. A.* Problems of realization of the right to remuneration for work / V. A. Protsevsky, E. V. Gorlov // *Bulletin of Tomsk State University. Right*. — 2023. — No. 47. — Pp. 200—213.

16. *Reznik S. D.* Teacher of the Russian university: motives and priorities of activity / S. D. Reznik, O. A. Vdovina // *Sociological research*. 2017. No. 6. pp. 132—137.

17. *Savina S. V.* Weakening of the reproductive and stimulating functions of wages in the regions of the Russian Federation / S. V. Savina // *Regionology*. — 2018. — Vol. 26. No. 1 (102). — Pp. 68—89.

18. Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (ed. of 04.08.2023; with amendments and additions, intro. effective from 01.09.2023). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf/ Accessed 22.10.2023

19. *Chuikov A.* University teachers are rushing to freedom / A. Chuikov // *Arguments of the week*. — URL: <https://argumenti.ru/opinion/2022/10/795236>. Accessed 22.10.2023.