

НОВЫЙ КОНТУР ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

С. И. Сотникова

*Новосибирский государственный университет экономики и управления
Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56; s.i.sotnikova@nsuem.ru*

Ключевые слова: высшее образование, научно-педагогические работники, национальная система квалификаций, рынок образовательных программ, рынок квалификаций, независимая оценка квалификации, аттестация работников.

На основе анализа и обобщения нормативно-правовых актов Российской Федерации в статье обосновывается необходимость и возможности перехода от господствующего рынка образовательных программ к набирающему силу рынку квалификаций. Формирование современной прозрачной и соответствующей основным международным подходам национальной системы квалификаций побуждает учебные заведения повышать эффективность образования на основе капиталосберегающих процессов профессиональной подготовки квалифицированных кадров на благо общественного прогресса, острого реагирования на поведение государственных и негосударственных учреждений в направлении удовлетворения рыночной потребности в труде. Одной из кардинальных задач реформирования отечественной системы образования должна стать разработка стройной и непротиворечивой системы управления, которая обеспечит постоянный рост конкурентоспособности преподавателей высшей школы. Высшее образование России фактически находится на пути к новой структуре кадрового обеспечения национальной экономики.

В научной литературе, посвященной проблемам инновационной экономики, рассматриваются вопросы актуальности, механизмы осуществления взаимовыгодного сотрудничества бизнес-структур и образования. Однако практически не обсуждается важность конкурентоспособности преподавателей и необходимость ее оценки. Проблема эта считается очевидной. Вместе с тем повышение конкурентоспособности научно-педагогических работников вуза остается вне этой очевидности.

Целью данной концептуальной статьи является анализ архитектуры независимой оценки квалификации как инструмента оценки конкурентоспособности научно-педагогических работников высшей школы. Термин «оценка конкурентоспособности научно-педагогических работников» не получил до сих пор широкого распространения в отечественной практике в силу высокой теоретико-методологической и методической неопределенности. Для теоретико-методического осмысления механизма оценки конкурентоспособности научно-педагогических работников первостепенное значение имеет познание параметров состояния и характеристик архитектуры независимой оценки квалификации. Архитектура независимой оценки квалификации – это интегрированное образование компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает валидацию квалификации трудоспособного лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности. В статье с позиций системного подхода обосновывается роль независимой оценки квалификации как самостоятельной отрасли деловой оценки конкурентоспособности научно-педагогических работников, дается авторская трактовка и интерпретация социально-экономического содержания, сущности системообразующих компонентов архитектуры рассматриваемой системы оценки.

Проведенное автором исследование позволяет выработать понимание необходимости и роли независимой оценки квалификации как метода оценки конкурентоспособности научно-педагогических работников для формирования связи высшего образования с рынком труда и гражданским обществом, оперирующей технологиями обнаружения и оценки аномалии спроса и предложения квалификаций на рынке преподавательского труда.

Статья представляет интерес для образовательных организаций, поскольку позволяет сформировать методический подход к оценке конкурентных преимуществ научно-педагогических работников.

Введение

В условиях усложнения внешней среды национального рынка, усиления мировых интеграционных процессов, развития межнациональных хозяйственных связей мировой рынок труда как элемент экономики претерпевает значительные изменения, приводящие к конкурентному противостоянию национальных рынков труда. Эти

процессы сопровождаются увеличением несбалансированности спроса и предложения рабочей силы, следовательно, усилением диспропорций в уровнях производительности труда в различных странах, неравенства доходов и материального благосостояния внутри стран и между ними, увеличением теневой занятости населения. Национальные рынки труда становятся важным

инструментом борьбы стран за лидерство в экономическом развитии. Необходимость их защиты требует формирования современной прозрачной и соответствующей основным международным подходам системы признания квалификаций как российских граждан другими странами-членами ВТО, так и граждан стран-членов ВТО в России.

В этой связи роль высшего образования трудно переоценить, поскольку оно призвано быть инструментом формирования национального рынка квалификаций, долгосрочных конкурентных преимуществ человеческих ресурсов страны. Общество, признавая квалификацию работника капиталом, побуждает систему образования иметь капиталосберегающий характер процессов профессиональной подготовки рабочей силы, остро реагировать на поведение государственных и негосударственных учреждений на рынке труда в направлении удовлетворения их потребности в конкурентоспособных работниках.

Формирование новой национальной системы квалификации будет способствовать переходу от рынка образовательных услуг, на котором квалификация работника определяется объемом и структурой остаточных знаний по освоенным учебным дисциплинам в образовательном учреждении (то есть дипломом о профессиональном образовании), к рынку квалификаций, где ценность знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника определяется его реальной готовностью к качественному выполнению работы в границах определенной трудовой деятельности, профессии. Переход к рынку квалификаций предусматривает формирование и продвижение на национальном рынке труда такой рабочей силы, на квалификацию которой имеется спрос у работодателей и которая позволит повысить эффективность труда, что повлечет за собой высвобождение капитала и природных ресурсов, они, в свою очередь, могут быть направлены на дальнейшее удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах, а в итоге – на повышение качества жизни населения (табл. 1).

Переход к рынку квалификаций затрагивает вопросы более широкого порядка: во-первых, повышения конкурентоспособности национальной экономики, производительности труда и качества жизни населения благодаря сближению рыночных требований к качеству человеческих ресурсов и содержания программ профессионального образования и обучения; во-вторых, содействия трудовой мобильности российских и зарубежных граждан через создание условий для международ-

ной и межотраслевой сопоставимости квалификационных уровней.

Постановка задачи исследования

Смена ключевых ориентиров в образовании приводит «к усложнению содержания преподавательского труда и к изменению его традиционных функций» [1, с. 3], повышает требования к качеству человеческих ресурсов организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Формирование национального рынка квалификаций с учетом задачи вхождения России в европейское образовательное пространство все в большей степени зависит от конкурентоспособности научно-педагогических работников (НПР).

Анализ статистических показателей развития высшей школы Российской Федерации показывает, что современное состояние кадрового потенциала высшей школы не вполне соответствует тенденциям ускоряющегося процесса обновления знаний. Так, в 2010–2016 гг. явно прослеживается тенденция снижения численности НПР вузов: к 2016 г. она уменьшилась более чем на четверть [2, с. 194]. Снижение численности НПР произошло менее быстрыми темпами, чем снижение численности обучающихся по программам специалитета, бакалавриата и магистратуры (падение почти на 40%) [2, с. 195]. При этом снижение численности докторов наук составило около 10%, а кандидатов наук – почти 20%. Как следствие, ухудшился показатель, характеризующий соотношение численности докторов и кандидатов наук в вузах страны: в 2010 г. составлял 1:4,2, в 2016 г. – 1:3,7. В то же время при общем снижении численности преподавателей, имеющих ученое звание, в 2016 г. по сравнению с 2010 г. почти на 20% [2, с. 194], наметилась позитивная тенденция показателя, характеризующего соотношение численности имеющих ученые звания профессоров и доцентов: если в 2010 г. соотношение численности профессоров и доцентов составило только 1:3,23, то в 2016 г. – уже 1:3,32.

Общее снижение численности обучающихся по программам высшего образования в вузах создало условия для улучшения показателя, характеризующего соотношение числа студентов, приходящихся на одного преподавателя, имеющего ученую степень. Например, в 2010 г. на одного преподавателя, имеющего ученую степень, приходился 31 студент, в 2016 г. ситуация улучшилась, их количество составило 23 человека [2, с. 194–195].

К сожалению, снижение масштабов системы высшего образования происходит на фоне уско-

Таблица 1

Сравнительная характеристика существующего «рынка образовательных программ» и формируемого «рынка квалификаций»

Критерии сравнения	Рынок образовательных программ	Рынок квалификаций
Цель	Освоение определенного вида профессиональной деятельности	Удовлетворение рыночной потребности в качестве человеческих ресурсов
Объект конкуренции	Образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации	Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта
Предмет конкуренции	Официальное признание в виде диплома / сертификата освоения определенного вида профессиональной деятельности	Эффективность труда как признание результатов обучения, обеспечивающих связь образования с рынком труда и гражданским обществом
Дескрипторы	Оценка остаточных знаний	Выполнение трудовых функций или трудовых действий
Предложение	Образовательные учреждения	Организации, осуществляющие образовательную деятельность (в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации, на производстве) Самообразование
Спрос	Трудоспособные граждане, желающие и осваивающие образовательную программу	Рыночная потребность в рабочей силе, обеспеченная фондами оплаты труда и жизненных средств
Цена	Цена образовательной программы	Расчетное (предполагаемое) приращение доходов, отражающее эффективность обладания определенной квалификацией
Принцип организации рынка	Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций
Отношение к неформальному обучению	Неформальное обучение не признается	Признание неофициального обучения (самообучения)
Преимущество рынка	Преемственность образовательных программ разных уровней	Создание условий для трудовой мобильности трудоспособных, международной и межотраслевой сопоставимости квалификационных уровней
Ограничения рынка	Диспропорции между спросом и предложением рабочей силы	Громоздкая инфраструктура
Цель управления рынком	Подготовка дипломированных бакалавров, специалистов, магистров, исследователей	Сбалансированность спроса на квалификацию работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения

ряющихся процессов физического старения научно-преподавательского персонала высшей школы. Средний возраст преподавателей вузов неуклонно повышается: к 2016 г. средний возраст кандидата наук составил 47 лет и доктора наук 63 года [3]. При этом не высока доля преподавателей в возрасте до 35 лет с научной степенью кандидата наук.

Задачу воспроизводства кадрового обеспечения высшей школы призвано решить дальнейшее развитие аспирантуры и докторантуры. Однако

за анализируемый период численность принятых в аспирантуру сократилась более чем на 50 %, а в докторантуру – почти на 75 %. При этом доля защитивших диссертации на соискание ученой степени кандидата наук от общей численности окончивших аспирантуру составила менее 15 %, а ученой степени доктора наук – чуть более 11 % [2, с. 468–469]. Как следствие, наука и высшая школа ощущают острый дефицит в высококвалифицированных научных и научно-педагогических кадрах.

Проблема воспроизводства кадрового обеспечения высшего образования усугубляется еще и тем, что в условиях возрастающей конкуренции на глобальном уровне, непрерывного изменения рынков образовательных услуг, постоянного появления инновационных профессиональных образовательных программ большинству образовательных учреждений становится сложнее удерживать высококвалифицированных профессионалов. По данным статистической отчетности, интенсивность выбытия за период 2010–2016 гг. в сфере образования составляла порядка 20% [2, с. 129], то есть каждый пятый НПП менял место работы.

Причины высокой текучести научно-педагогических кадров достаточно явны – недостаточная социальная и материальная оценка труда преподавателей. Несмотря на рост зарплаты в сфере образования за 2008–2016 гг. почти в 2,5 раза (при росте зарплаты в экономике в 2,12 раза), среднемесячная номинальная начисленная зарплата за образовательную деятельность в 2016 г. составила 28 088 рубля, что ниже почти на четверть, чем общероссийский уровень номинальной начисленной зарплаты по экономике в целом, который достиг в этот год уровня в 36 709 рубля [2, с. 145].

Действия, предпринимаемые высшей школой для обеспечения конкурентоспособности НПП, часто носят формальный характер, что создает усло-

вия для развертывания так называемого профессионального дауншифтинга, когда преподаватель отказывается делать дальнейшие шаги по развитию своих конкурентных преимуществ (табл. 2). В конечном счете продуктивная творческая деятельность сменяется формальным исполнением обязанностей. Вместе с тем в условиях современной экономики не просто используется большой объем профессиональных знаний, они становятся все более специфичными, что усложняет процесс передачи интеллектуальных ресурсов от преподавателей студентам. Современный преподаватель несет профессиональную ответственность не только за передачу, хранение и использование суммы знаний, но и за их приумножение.

В условиях неоднозначности и противоречивости процессов воспроизводства кадрового обеспечения высшей школы возрастает важность оценки конкурентоспособности НПП, позволяющая получить объективную информацию о состоянии и перспективах воспроизводства кадрового обеспечения высшей школы и оперирующая технологиями обнаружения уникальных возможностей для формирования конкурентных преимуществ на рынке труда. Оценка конкурентоспособности НПП позволяет создать информационную базу для принятия управленческих решений не только по развитию персонала, но и при вы-

Таблица 2

**Факторы профессионального дауншифтинга НПП
(по оценкам преподавателей вузов г. Новосибирска)**

Причины неудовлетворенности трудом преподавателя	Рейтинг факторов профессионального дауншифтинга (1-максимальная значимость; 10 – минимальная значимость)	
	преподавателей без ученой степени	преподавателей с ученой степенью
Низкая заработная плата преподавателей	1	1
Высокий объем работы, не соответствующий уровню вознаграждения	2	2
Ограниченные возможности влияния на критерии эффективного контракта	3	4
Широта видов преподавательской деятельности (учебно-методическая, научно-исследовательская, методическая, организационно-воспитательная, профориентационная и т. п.)	4	5
Ограниченность посещения иногородних центров обучения	6	7
Ограниченные возможности должностного карьерного развития	9	9
Слабая социальная защищенность	10	10
Отсутствие признания достижений со стороны руководства	7	6
Недостаточная престижность труда преподавателей	8	3
Финансовые трудности очного участия в работе иногородних научно-практических конференций	5	8

работке стратегии динамического роста образовательной организации. В конечном счете оценка становится инструментом контроллинга в регулировании управленческих, экономических, психологических, социально-трудовых процессов, протекающих в высшей школе и влияющих на темпы и качественный уровень ее функционирования и развития.

Конкурентоспособность НПР: теоретико-методологический подход к раскрытию ее сущности и содержания

Несмотря на возрастающий интерес к теоретико-методологическим и прикладным вопросам конкурентоспособности НПР, до сих пор не завершился процесс институционализации ее понятийно-терминологического аппарата. Анализ имеющейся литературы по рассматриваемой проблеме позволяет констатировать, что использование термина «конкурентоспособность» НПР (преподавателя, профессорско-преподавательского состава, персонала высшего учебного заведения, человеческих ресурсов высшей школы и т. п.) является достаточно распространенным явлением. В своем большинстве ученые и практики придерживаются точки зрения относительно конкурентоспособности преподавателей высшего учебного заведения, понимая под конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения «комплексную характеристику, отражающую степень развития научно-педагогического потенциала профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения, определяющую его способность к осуществлению научно-педагогической деятельности и обеспечивающую достижение уровня качества образовательной услуги, соответствующего установленным стандартам образования и запросам потребителей, и целей высшего учебного заведения» [4, с.12]. В этой связи индикаторами конкурентоспособности преподавателей вузов признаются наличие ученых и почетных званий, количество подготовленных и изданных тезисов докладов, статей, монографий, учебников, учебных пособий, организация, проведение и участие в научно-практических конференциях различного уровня, объем средств на проведение НИР, численность подготовленных кадров высшей квалификации через аспирантуру и докторантуру, число защит диссертаций на соискание ученой степени и др. [5–10].

Однако следует заметить, что конкурентоспособность НПР обусловлена не только каче-

ственными характеристиками рабочей силы, которые наиболее полно соответствуют повышению качества образования в высшей школе, но и социально-экономическими и производственно-техническими условиями, при которых происходит использование способностей преподавателей в этом труде. В этой связи под конкурентоспособностью НПР следует понимать способность преподавателей к корпоративным достижениям в труде, представляющим вклад в реализацию организационных целей вуза, наиболее эффективным способом.

Конкурентное преимущество НПР – это те созидательные компетенции преподавателей и свойства преподавательского труда, которые создают для вуза определенное превосходство над НПР вузов-конкурентов при реализации образовательной программы. Конкурентное превосходство НПР является, таким образом, относительным, определяемым по сравнению с НПР вуза-конкурента, занимающего наилучшую позицию на конкретном рынке образовательных услуг. Конкурентное превосходство НПР можно рассматривать в *личностном (статичном) и деятельностном (процессном)* контекстах.

Личностная конкурентоспособность существует как потенция преподавательской деятельности. Она определяет способность преподавателя качественно и с минимальными ошибками (безошибочно) выполнять свои функции, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Эта конкурентоспособность отражает разностороннюю, комплексную характеристику возможностей труда преподавателей в разных ситуациях и с разными субъектами образовательной деятельности – коллегами, руководством, подчиненными, студентами, представителями предприятий и других вузов.

Открывающиеся в связи с принятием профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н¹, перспективы формирования обновленного и единого пространства квалификаций НПР высшей школы диктуют необходимость выделять показатели оценки личностной конкурентоспособности для

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» // <http://base.garant.ru/71202838/#ixzz4ZmNRwYmk>.

НПР вуза по следующим квалификационным требованиям:

– *полномочия и ответственность*, отражающие требования к общей компетенции НПР и характеризующие степень самостоятельности работника в профессиональной деятельности, охват выполняемых им функций, долю автономной работы без кураторства опытных квалифицированных работников;

– *характер умений*, отражающих сложность профессиональной деятельности, множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки этих способов в условиях неопределенности и непредсказуемости развития рабочей ситуации;

– *характер знаний*, описывающих объем и сложность используемой информации, инновационность и абстрактность знаний в профессиональной деятельности в условиях усложняющегося процесса передачи интеллектуальных ресурсов от преподавателей студентам;

– *основные пути достижения уровня квалификации* – это типичные образовательные траектории овладения профессиональной деятельностью определенной квалификации. Сюда относятся, например, программы магистратуры или специалитета, дополнительные профессиональные программы, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки, практический опыт.

Деятельностная конкурентоспособность представляет экономическую форму реализации личностной конкурентоспособности преподавателя в ее совместном движении с вещественными факторами. Это степень приведения личностной конкурентоспособности в функционирующее состояние. Деятельностная конкурентоспособность, выступая как сложная интеллектуально-практическая и социально обусловленная субстанция, обеспечивающая эффективную практическую деятельность преподавателя, не только определяет результат его деятельности, но и сам ход его мышления и деятельности.

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» устанавливает необходимость оценки деятельностной конкурентоспособности по следующим обобщенным шести трудовым функциям:

1) преподавание по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-ста-

жировки и дополнительной профессиональной программе, ориентированным на соответствующий уровень квалификации;

2) преподавание по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и дополнительной профессиональной программе, ориентированным на соответствующий уровень квалификации;

3) преподавание по программам бакалавриата и дополнительной профессиональной программе, ориентированным на соответствующий уровень квалификации;

4) проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями);

5) организационно-педагогическое сопровождение группы (курса), обучающейся по программам высшего образования;

6) организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности.

Личностная и деятельностная конкурентоспособность НПР характеризуются не только наличием определенных компонентов (подсистем), но и законченными связями между ними. Конкурентные преимущества НПР неразрывно (будучи связаны с личностью преподавателя), могут быть сформированы и развиты как в процессе освоения официальных программ профессиональной подготовки, так и в процессе труда по мере накопления опыта. При этом сформированные конкурентные преимущества могут не проявиться, как способность оказывать качественно возрастающие образовательные услуги на протяжении определенного времени. Другие конкурентные преимущества преподавателя напротив модифицируются и приобретают новые свойства, которые могут способствовать либо повышению, либо понижению эффективности преподавательской деятельности. Тем самым, чтобы получить и удержать преимущество в современном образовании, необходимо иметь преимущества как в личностном (статичном), так и деятельностном (процессном) контекстах конкурентоспособности. Следует заметить, что взаимосвязь личностной и деятельностной конкурентоспособности персонала проявляется не просто в достижении равновесия (выступает в форме соответствия), а наоборот, все естественнее пробивает себе дорогу тенденция опережающего развития деятельностной конкурентоспособности по сравнению с личностной, позволяющей снижать общественно необходимые затраты труда.

Иначе говоря, высокие параметры созидательных компетенций НПП сами по себе не дадут вузу конкурентного преимущества в области человеческих ресурсов, если параметры организации преподавательской деятельности не будут выступать факторами реализации этих компетенций. В противном случае продуктивная творческая деятельность преподавателя сменяется формальным исполнением обязанностей, при котором единственным мотивом в работе становится стремление защитить собственный статус и доходы, свое нынешнее положение.

Конечно, уровень личностной и деятельностной конкурентоспособности, а также характер их взаимосвязи, может меняться в довольно широких пределах, реагируя на научно-технический и социально-экономический прогресс, динамику рыночной потребности в товарах и услугах, развитие личности и изменение ее потребностей, действия работодателей и т. д. В результате этих процессов, подчиняющихся разным закономерностям и поэтому не совпадающих по времени и направлению изменений, возможны различные стратегии сохранения и повышения конкурентоспособности НПП (табл. 3).

Таблица 3

**Стратегии наращивания
конкурентоспособности НПП**

Деятельностная конкурентоспособность НПП	Личностная конкурентоспособность НПП	
	Наличные конкурентные преимущества	Новые (потенциальные) конкурентные преимущества
Сохранение рынка образовательных услуг	Специализация квалификации	Диверсификация квалификации
Расширение рынка образовательных услуг	Экспансия квалификации	Транспрофессионализация квалификации

Стратегия специализации квалификации предполагает, что высшая школа ориентирована на формирование специализации на определенных научно-образовательных продуктах (экономика, менеджмент, управление персоналом, IT-технологии, юриспруденция и т. п.). В этой связи вуз поддерживает и стимулирует использование различных моделей накопления НПП человеческого капитала в определенной профессиональной области деятельности.

Стратегия транспрофессионализации квалификации предполагает, что высшая школа за-

интересована в аккумулировании и использовании новых открывающихся у преподавателей конкурентных преимуществ для разработки и реализации широкого спектра научно-образовательных продуктов. Эта стратегия предполагает увеличение в высшей школе количества направлений подготовки, специализаций. Транспрофессионализация квалификаций направлена на создание оптимальных условий для удовлетворения разнообразных образовательных потребностей, интересов, ожиданий граждан России.

Стратегия диверсификации квалификации предполагает расширение преподавательского опыта путем, во-первых, освоения конкурентных преимуществ, относящихся к выполнению работ, так называемого «вертикального» уровня сложности, выполнение которых требует большей квалификации, ответственности и самостоятельности при принятии решений, во-вторых, путем включения в процесс труда так называемых «горизонтальных» трудовых функций, выполнение которых связано с оказанием не только образовательной услуги, но и научно-производственной, консультационной, информационной, социально-культурной услуг, а также услуги по расширению международного сотрудничества. В рамках этой стратегии «требуется быть не только эффективным преподавателем, но и эффективным исследователем и создателем конкурентоспособных образовательных продуктов, в том числе и в электронной среде» [1, с. 24].

В условиях, когда вуз не может гарантировать в обозримом будущем работу в соответствии с возросшими конкурентными преимуществами всем лучшим преподавателям, возрастает актуальность стратегии *экспансии квалификации*. В рамках этой стратегии высшая школа демонстрирует стремление к внутригосударственной и международной интеграции системы высшего образования. Это способствует оптимизации процесса совместного использования знаний и позволяет сохранять конкурентные преимущества НПП, опираться на накопленный опыт. «Расширение интеграционных процессов позволяет наращивать учебный и научный потенциал и расширять возможности вузов по оказанию образовательных, научных и иных услуг» [1, с. 42]. Эта стратегия предполагает расширение научного мировоззрения НПП, позволяющее обеспечить высокое качество образования обучающихся, внедрение интеграционных методов преподавания, проведение межвузовских исследований и т. п.

Независимая оценка квалификации как инструмент оценки конкурентоспособности НПР

Анализ имеющейся литературы по вопросам оценки труда НПР позволяет констатировать, что преобладают методики оценки результатов преподавательского труда [5–10] и методики оценки компетенций преподавателей (предметные, методические, личностно-коммуникативные, экспертно-консультационные, управленческие и т. п.) [1, с. 129–131; 11–13], целью которых является принятие управленческих решений по стимулированию эффективного труда. Эти методики базируются, как правило, на программных и иных документах Министерства образования и науки Российской Федерации, стратегических целях, которые ставит Правительство Российской Федерации, а также на локальных внутривузовских нормативных актах.

Существующие методики оценки НПР позволяют выявить и признать, что квалификационные требования к работнику, претендующему на осуществление преподавательской трудовой деятельности, соблюдены или не соблюдены, но определить, представляют ли квалификационные и иные характеристики преподавателя конкурентное превосходство перед преподавателями-конкурентами, они не позволяют. Конкурентоспособность НПР считается очевидной при наличии ученой степени, ученого звания, стажа научно-педагогической работы. Вместе с тем конкурентоспособность НПР остается вне этой очевидности: достаточные формальные и действительные квалификационные характеристики не гарантируют наличие конкурентного преимущества перед работниками вузов-конкурентов. Экономическое мышление и общественное сознание в данной области перестраивается крайне медленно. Сохраняются сложившиеся за годы административно-командных методов управления стереотипные бюрократические подходы к решению вопросов оценки НПР.

В условиях формирования национальной системы квалификации в качестве методического подхода, призванного оценить конкурентоспособность НПР, используется независимая оценка их квалификации. Ключевые элементы системы независимой оценки квалификации (НОК) нашли отражение в принятом 3 июля 2016 г. Федеральном законе «О НОК»² предметом регулирования которого являются отношения, возникающие при про-

ведении НОК работников или лиц претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности. Этот законопроект концептуально определил статус НОК как совершенно иной системы, не подменяющей существующую еще с периода плановой экономики и действующую до сих пор аттестацию работников организаций.

Необходимость осмысления механизма оценки конкурентоспособности НПР высшей школы предполагает познание параметров состояния и характеристик архитектуры независимой оценки квалификации.

Архитектура независимой оценки квалификации – это интегрированное образование компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает валидацию квалификации трудоспособного лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности. Познание архитектуры позволяет выделить системообразующие элементы, выражающие глубинную сущность оценки квалификации и раскрывающие природу внутреннего единства компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает функциональные свойства, способствующие формированию эффективных образовательных и карьерных траекторий [14, с. 49–50] для каждого трудоспособного гражданина с целью сохранения и повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов на национальном и мировом рынке труда.

НОК трудоспособных, претендующих на осуществление научно-педагогического вида трудовой деятельности, – это целенаправленный процесс подтверждения соответствия качественных параметров квалификации (знаний, умений, профессиональных навыков и опыта) работника положениям профессионального стандарта³ или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

НОК призвана выполнять по крайней мере информационную и мотивационную функции. Законопроект не предусматривает закрепление административной функции.

Информационная функция НОК состоит в создании информационной инфраструктуры для разработки и информирования всех заинтересованных об управленческих решениях относительно способов достижения конкурентных преимуществ на рынке труда путем освоения и расширения набора самих квалификаций.

² Федеральный закон Российской Федерации от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» <https://rg.ru/2016/07/06/kvalificacia-dok.html>.

³ Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида деятельности (см. ст. 195.1 ТК РФ).

Следует заметить, что выявление наиболее оптимальных (подходящих) векторов достижения НПР конкурентных преимуществ не обязательно будет связано только с овладением высот профессионализма (повышением квалификационного уровня) и успешным поступательным продвижением работника «вперед и вверх» по организационно-служебной лестнице (повышением в должности, улучшением социального статуса, ростом размеров вознаграждения и т. п.). Вектор может охватывать также последовательность квалификационных уровней, во-первых, «по горизонтали» шкалы сложности труда, то есть комплекс знаний, умений, навыков и опыта выполнения работ, относящихся к смежным профессиям равной сложности; во-вторых, «по вертикали» шкалы сложности труда, то есть повышение (понижение) квалификационного уровня как при освоении новой, более сложной профессии, так и в пределах своей профессии за счет освоения трудовых функций, выполнение которых требует большей ответственности и самостоятельности, или овладения передовыми приемами и методами труда, увеличения зоны обслуживания, освоения смежных операций и функций.

Переход от одного квалификационного уровня к другому (как при смене, так и без смены образовательной и карьерной траекторий) представляет собой не границу с четко обозначенными контурами, а, скорее, зону нарастания и / или обогащения конкурентных преимуществ прежнего уровня на новом квалификационном уровне. Поскольку структурные элементы прежнего квалификационного уровня наследуются новым, то информационная функция позволяет идентифицировать конкурентные квалификационные преимущества работника и те области его трудовой деятельности, которые могут существенно повлиять на меру индивидуального вклада в достижение рыночных целей.

Кроме того, информационная функция НОК позволяет создать информационную базу для международной, государственной и межотраслевой сопоставимости уровней квалификаций НПР разных стран, мониторинга их конкурентных преимуществ.

Мотивационная функция представляет важное средство регуляции экономического поведения НПР, образовательных учреждений высшего образования.

С одной стороны, НОК побуждает НПР, осознающих пределы свободы и ответственности за самореализацию, к освоению и совершенствованию профессиональной деятельности, к овладению

разнообразными навыками, компетенциями, дополняющими и развивающими его, задает ему границы и формы, придает направленность на достижение конкурентной устойчивости⁴. Такая ситуация способствует «развитию конкуренции между работниками за более выгодную сферу приложения своих конкурентных преимуществ на основе свободного труда, роста личных доходов. Развивается своеобразная форма экономического принуждения к нахождению для работника рыночной ниши, благоприятствующей активизации его конкурентоспособности и обеспечивающей ему устойчивое конкурентное преимущество на рынке» [15, с. 46]. В конечном счете, мотивационная функция способствует формированию внутреннего мира НПР (потребностей, ценностей, ориентаций и т. п.), нравственных качеств, трудовой морали благодаря дифференциации доходов, квалификационно-профессионального статуса в зависимости от оценки его квалификации.

С другой стороны, НОК заинтересовывает высшую школу в сохранении и преумножении интеллектуального капитала как за счет признания неформального обучения, наследования структурных элементов (единиц) квалификаций при смене научно-педагогическим образовательной и карьерной траекторий (профессионально-функциональной ротации), так и за счет стихийного, случайного и неорганизованного процесса совершенствования знаний, умений, профессиональных навыков, накопления опыта общественной работы, разработки предложений по улучшению производственно-коммерческой деятельности предприятия, временного исполнения определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре; организация стажировок потенциальных менеджеров у передовых руководителей организации и др. Эта оценка выступает средством защиты от застоя в образовательной деятельности, помогает накапливать ресурсы для творчества и созидания, побуждая к выявлению новых возможностей для повышения конкурентоспособности внутривузовского рынка труда.

Заинтересованными участниками в НОК являются: по крайней мере, сам преподаватель, заведующий кафедрой, ректорат вуза. Каждая из участвующих сторон решает свои частные задачи.

Преподаватель – получает возможность узнать мнение об уровне своей квалификации, возможных путях ее повышения, выразить профес-

⁴ Конкурентная устойчивость – это способность работника к сохранению и развитию конкурентных преимуществ при смене рабочего места или работы в изменяющихся условиях.

сиональные ожидания. Заведующий кафедрой как *заведующий кафедрой* – определить квалификационный потенциал подчиненных ННР, выявить потребности в развитии конкурентных преимуществ, факты и причины низкой эффективности трудовой деятельности. *Ректорат* – обеспечить последовательный, организованный подход к измерению квалификации ННР и разработке программ по сохранению и повышению их конкурентоспособности с учетом стратегии развития вуза.

НОК как формализованный процесс объективного подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О НОК», в идеале, не может быть разовой («один раз на всю жизнь»), так как научно-технический прогресс требует от работников овладение новыми знаниями, умениями, профессиональными навыками и опытом, которые должны быть подтверждены в ходе процедуры оценки. Поскольку в современных условиях формирования рыночной философии хозяйствования, информатизации и цифровизации экономики не просто используется большой объем профессиональных знаний, а все более специфичные, что усложняет процесс передачи интеллектуальных ресурсов от преподавателей студентам, то по всей видимости, нормативы периодичности должны быть не реже чем раз в 3–5 лет.

НОК эффективна в случае, если ее организация отвечает ряду требований:

– *независимость* – означает, что центр оценки квалификаций как самостоятельный субъект НОК реализует предоставленные ему полномочия, независимо от каких бы то ни было физических и юридических лиц, основываясь на убеждениях, вытекающих из четкого знания закона и конкретно складывающейся текущей обстановки; независимость заключается в том, что исключается любое воздействие на процедуру и результаты оценки квалификации со стороны соискателя квалификации, конкретного работодателя, образовательной организации и др.;

– *добровольность* – предусматривает наличие свободного волеизъявления трудоспособного гражданина, обратившегося (в том числе по направлению работодателя) в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О НОК»;

– *доступность* – предполагает установление определенной гарантии и компенсации работникам при прохождении НОК и создание необходимого количества соответствующих центров оценки квалификации;

– *компетентность* – подразумевает ясное представление экспертов о своих правах и обязанностях, возможностях и ограничениях, знание сущности определенного вида трудовой деятельности и особенностей его проявления в конкретных условиях и ситуациях, владение оценочными средствами для проведения НОК, приемами и продуктивными технологиями реализации функциональных обязанностей;

– *открытость* – означает последовательное и своевременное представление в форме, обеспечивающей простое и доступное восприятие обществом, информации о деятельности (целях, задачах, планах и результатах) Национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций, доступ к которой специально не ограничен федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации;

– *беспристрастность* – предполагает наличие объективной позиции экспертов, сформированной с использованием адекватным целям оценки научно-обоснованного инструментария и технологий, не зависящей от субъективного мнения или требований соискателя квалификации, конкретного работодателя, образовательной организации или других третьих лиц;

– *конфиденциальность* – предусматривает защиту персональных данных и недопущение сознательного или случайного распространения информации, способствующей компрометации соискателя квалификации, конкретного работодателя, образовательной организации и др.

Целью НОК является валидация соответствия преподавателя требованиям рынка труда, отраженным в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, для выстраивания образовательной и карьерной траекторий, ориентированных на сохранение и повышение конкурентоспособности на рынке труда. Происходит критериально ориентированная инвентаризация квалификации преподавателя требованиям рынка труда с использованием преимущественно дихотомической шкалы оценки («соответствует – не соответствует») по критерию «квалификация⁵ – профессиональный стандарт».

⁵ Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. [см. ст. 195.1. ТК РФ].

В качестве показателей независимой оценки квалификации НПР, как было рассмотрено выше, выступают показатели оценки, во-первых, личностной конкурентоспособности НПР вуза, то есть таких квалификационных требований, как: полномочия и ответственность, характер умений и знаний, а также основные пути достижения уровня квалификации. Во-вторых, показатели деятельностной конкурентоспособности, т.е. таких обобщенных трудовых функций, как: преподавание по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и дополнительной профессиональной программе, ориентированной на соответствующий уровень квалификации; преподавание по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и дополнительной профессиональной программе, ориентированной на соответствующий уровень квалификации; преподавание по программам бакалавриата и дополнительной профессиональной программе, ориентированной на соответствующий уровень квалификации; проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями); организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам высшего образования; организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности.

Субъектом НОК выступает центр оценки квалификаций, то есть юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О НОК» деятельность по проведению НОК. НОК проводится центром оценки квалификаций в форме профессионального экзамена в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Профессиональный экзамен предусматривает, как правило, три этапа: первый – входной, целью которого является заполнение электронной анкеты, загрузка требуемого комплекта оценочных средств, а также техническая экспертиза комплекта документов, установление их соответствия требованиям профессионального стандарта; второй – теоретический, целью которого является компьютерное тестирование имеющихся знаний и обработка результатов этого тестирования; третий – практический этап, целью которого является оценка выполнения пробы работы, практического задания, защиты портфолио.

НОК преподавателей призвана стать ценным инструментом бенчмаркинга личностной и деятельностной конкурентоспособности НПР и раз-

работки на этой основе стратегии сохранения и повышения их конкурентоспособности (табл. 3). Тем самым НОК создает условия для повышения эффективности проводимой кадровой политики высшей школы, а следовательно, конкурентоспособности человеческих ресурсов российских вузов, как на национальном, так и на мировом рынке труда.

Заключение

Таким образом, НОК позволяет создать основу для формирования обновленного и единого пространства квалификаций НПР с тем, чтобы прогнозировать, имитировать и выбирать наиболее эффективные способы, помогающие каждому преподавателю стать более производительным и достичь рыночных целей с учетом благоприятных (вход в новый сегмент рынка труда, неудовлетворенный потребительский спрос в рабочей силе, диверсификация труда и т.д.) и неблагоприятных возможностей (сокращение спроса на рабочую силу, рост безработицы, падение жизненного уровня трудоспособного населения, уязвимость в конкуренции, неблагоприятная демографическая ситуация и т.д.). В изменяющихся условиях бизнес-деятельности НОК с учетом стратегической ценности качества человеческих ресурсов представляет собой сложносоставной и многоаспектный феномен, призванный «служить своего рода паспортом профессиональной состоятельности» НПР [16]. Открывающиеся в связи с этим перспективы диктуют необходимость дальнейшего познания и грамотной организации архитекторами НОК НПР, позволяющей получить релевантную информацию для принятия управленческих решений, направленных на повышение эффективности и конкурентоспособности образовательного бизнеса.

Список литературы

1. Багирова А. П. «Преподавательский труд в современной России: трансформация содержания и оценки: монография» / А. П. Багирова, А. К. Ключев, О. В. Нотман, др.; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. 207с.
2. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат. сб. / Росстат. М., 2017. 686 с.
3. Индикаторы науки: 2018. Статистический сборник. Режим электронного доступа: https://www.hse.ru/data/2018/02/12/1162058327/Science_and_Technology_Indicators_2018.pdf
4. Лазарев В. Н., Пирогова Е. В. «Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведе-

ния» / В. Н. Лазарев, Е. В. Пирогова. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 204 с.

5. *Абакумова Н. Н.* «Эффективный контракт в высшем образовании: «за» и «против» // Вестник НГУЭУ. 2014. № 3. С. 162–172.

6. *Бедрачук И. А., Митина О. В.* «Эффективный контракт с преподавателем как инструмент повышения эффективности деятельности вуза» // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 39–52.

7. *Миляева Л. Г., Миляев В. Д.* «Оценка долевого вклада научно-педагогических работников высших учебных заведений в достижение анализируемых показателей образовательной программы» // Гуманизация образования. 2014. № 3. С. 14–21.

8. *Найденко И. С., Задорожна Е. К., Куижева С. К.* «Экономико-математические методы в индивидуализированной оценке человеческого капитала вуза» // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 4. С. 479–488.

9. *Норкин Г. А.* «Оптимизация системы стимулирования педагогической и научной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов» // Вестник Российской академии естественных наук. 2012. № 4. С. 163–166.

10. *Озерникова Т. Г., Гайнуллина О. И.* «Развитие стимулирования труда профессорско-преподавательского состава вузов на основе системы сбалансированных по-

казателей» // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2011. № 5. С. 28–32.

11. *Пецольдт К., Воробьева И. В., Иноземцева Е. С.* «Репутация преподавателя и ее роль в повышении конкурентоспособности вуза на мировом рынке образовательных услуг» // Проблемы современной экономики. 2010. № 2. С. 433–438.

12. *Попова Е. А., Ибрагимова М. Х.* «Оценка персонала как необходимый элемент системы стратегического управления университетом» // Университетское управление: практика и анализ. 2017. № 2. С. 53–64.

13. *Шаймакова Ж. Б.* «Роль инновационной компетентности в развитии конкурентоспособности преподавателя высшей школы»: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.13. Тамбов, 2009. 248 с.

14. *Сотникова С. И.* «О карьерном пространстве в российском обществе» // Известия Байкальского государственного университета. 2014. – № 3. С. 46–52.

15. *Сотникова С. И., Волянский Г. Н.* «Движение персонала как механизм повышения корпоративной конкурентоспособности в нестабильной среде» // Вестник НГУЭУ. 2012. № 2. С. 45–55.

16. Совещание по вопросу разработки профстандартов от 9 декабря 2013 года [Электронный ресурс] <http://kremlin.ru/events/president/news/19812> (дата обращения 23.07.2018).

DOI 10.15826/umpa.2018.03.031

NEW CONTOUR OF ASSESSMENT OF COMPETITIVENESS OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS: INDEPENDENT ASSESSMENT OF QUALIFICATION

S. I. Sotnikova

*Novosibirsk State University of Economy and Management
56 Kamenskaya str., Novosibirsk, 630099, Russian Federation; s.i.sotnikova@nsuem.ru*

Key words: higher education, national system of qualifications, market of educational programs, market of qualifications, independent assessment of qualification, employee assessment.

Need and possibilities of transition from the market of educational programs to the market of qualifications on the basis of the analysis and synthesis of normative legal acts of Russia are proved in article. Formation of modern national system of qualifications induces educational institutions to increase efficiency of education on the basis of the preserving processes of vocational training of qualified personnel for the benefit of social progress, intense response to behavior of the public and non-state institutions in the direction of satisfaction of market need for work. Development of a harmonious and consistent control system which will provide the constant growth of competitiveness of teachers of the higher school has to become one of cardinal problems of reforming of a domestic education system. The higher education of Russia actually is on the way to new structure of staffing of national economy.

In the scientific literature devoted to problems of innovative economy relevance questions, mechanisms of implementation of mutually beneficial cooperation of business structures and education are considered. However importance of competitiveness of teachers and need of her assessment is practically not discussed. This problem is considered obvious. At the same time, assessment of competitiveness of scientific and pedagogical employees of higher education institution remains out of this evidence.

The purpose of this conceptual article is the analysis of very tectonics of independent assessment of qualification. Independent assessment of qualification is considered as the tool of assessment of competitiveness of human resources of the higher school. The term «assessment of competitiveness of teachers» was not widely adopted still in domestic practice owing to high methodological and methodical uncertainty. For methodical judgment of the mechanism of assessment of competitiveness of human resources of the higher school the primary value has knowledge of parameters of a status and characteristics of very tectonics of independent assessment of qualification. The very tectonics of independent as-

assessment of qualification is integrated formations of components, correlation and which interaction causes validation of qualification of the persons claiming for implementation of a pedagogical type of work. In article the role of independent assessment of qualification as independent branch of business assessment of competitiveness of employees of the higher school is justified. In article the authoring interpretation and interpretation of social and economic contents, an entity of backbone components of very tectonics of independent assessment of qualification is given.

The author's research allows to develop understanding of need and a role of independent assessment of qualification as method of assessment of competitiveness of teachers. Independent assessment of qualification allows to operate with technologies of detection and assessment of anomaly of supply and demand of qualifications in the market of teaching work. Independent assessment of qualification allows to create connections of the higher education with labor market and civil society.

Article is of interest to the educational organizations as allows to create methodical approach to assessment of competitive advantages of scientific and pedagogical workers.

Need and possibilities of transition from the market of educational programs to the market of qualifications on the basis of the analysis and synthesis of normative legal acts of Russia are proved in article. Formation of modern national system of qualifications induces educational institutions to increase efficiency of education on the basis of the preserving processes of vocational training of qualified personnel for the benefit of social progress, intense response to behavior of the public and non-state institutions in the direction of satisfaction of market need for work. Development of a harmonious and consistent control system which will provide the constant growth of competitiveness of teachers of the higher school has to become one of cardinal problems of reforming of a domestic education system. The higher education of Russia actually is on the way to new structure of staffing of national economy.

In the scientific literature devoted to problems of innovative economy relevance questions, mechanisms of implementation of mutually beneficial cooperation of business structures and education are considered. However importance of competitiveness of teachers and need of her assessment is practically not discussed. This problem is considered obvious. At the same time, assessment of competitiveness of scientific and pedagogical employees of higher education institution remains out of this evidence.

The purpose of this conceptual article is the analysis of very tectonics of independent assessment of qualification. Independent assessment of qualification is considered as the tool of assessment of competitiveness of human resources of the higher school. The term «assessment of competitiveness of teachers» was not widely adopted still in domestic practice owing to high methodological and methodical uncertainty. For methodical judgment of the mechanism of assessment of competitiveness of human resources of the higher school the primary value has knowledge of parameters of a status and characteristics of very tectonics of independent assessment of qualification. The very tectonics of independent assessment of qualification is integrated formations of components, correlation and which interaction causes validation of qualification of the persons claiming for implementation of a pedagogical type of work. In article the role of independent assessment of qualification as independent branch of business assessment of competitiveness of employees of the higher school is justified. In article the authoring interpretation and interpretation of social and economic contents, an entity of backbone components of very tectonics of independent assessment of qualification is given.

The author's research allows to develop understanding of need and a role of independent assessment of qualification as method of assessment of competitiveness of teachers. Independent assessment of qualification allows to operate with technologies of detection and assessment of anomaly of supply and demand of qualifications in the market of teaching work. Independent assessment of qualification allows to create connections of the higher education with labor market and civil society.

Article is of interest to the educational organizations as allows to create methodical approach to assessment of competitive advantages of scientific and pedagogical workers.

References

1. Bagirova A. P., Klyuev A. K., Notman A. K., etc. *Prepodavatel'skii trud v sovremennoi Rossii: transformatsiya soderzhaniya i otsenki: monografiya* [Teaching work in modern Russia: transformation of contents and assessment], M-vo obrazovaniya i nauki Ros. Federatsii, Ural. federal. un-t, Ekaterinburg, Izd-vo Ural. un-ta, 2016, 207 p.
2. Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik 2017 [Russian statistical year-book. 2017]: Stat. sb./ Rosstat. M., 2017.
3. Indikatory nauki: 2018. Statisticheskii sbornik [Science indicators: 2018. Statistical collection]. Rezhim elektronnoho dostupa: https://www.hse.ru/data/2018/02/12/1162058327/Science_and_Technology_Indicators_2018.pdf
4. Lazarev V. N., Pirogova E. V. *Upravlenie konkurentosposobnost'yu personala vysshego uchebnogo zavedeniya* [Management of competitiveness of personnel of a higher educational institution]. Ul'yanovsk, UIGTU, 2010, 204 p.
5. Abakumova N. N. Effektivnyi kontrakt v vysshem obrazovanii: «za» i «protiv» [The effective contract in the higher education: pro and contra]. *Vestnik NGUEU* [Vestnik NSUEM], 2014, No. 3, pp. 162–172.
6. Bedrachuk I. A., Mitina O. V. Effektivnyi kontrakt s prepodavatelem kak instrument povysheniya effektivnosti deyatel'nosti vuza [Effective contract with the teacher as

instrument of increase in efficiency of activity of higher education institution]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2015, No. 1, pp. 39–52.

7. Milyaeva L. G., Milyaev V. D. Otsenka dolevogo vklada nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov vysshikh uchebnykh zavedenii v dostizhenie analiziruemykh pokazatelei obrazovatel'noi programmy [Assessment of the share contribution of scientific and pedagogical workers of higher education institutions in achievement of analyzed indicators of the educational program]. *Gumanizatsiya obrazovaniya* [Humanization of education], 2014, No. 3, pp. 14–21.

8. Naidenko I. S., Zadorozhna E. K., Kuizheva S. K. Ekonomiko-matematicheskie metody v individualizirovannoi otsenke chelovecheskogo kapitala vuza [Economic-mathematical methods in the individualized assessment of university's human capital]. *Kreativnaya ekonomika* [Creative Economy] 2017, Vol. 11, No. 4, pp. 479–488.

9. Norkin G. A. Optimizatsiya sistemy stimulirovaniya pedagogicheskoi i nauchnoi deyatel'nosti professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuzov // Vestnik Rossiiskoi akademii estestvennykh nauk. 2012, No 4. pp. 163–166

10. Ozernikova T. G., Gainullina O. I. Razvitie stimulirovaniya truda professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuzov na osnove sistemy sbalansirovannykh pokazatelei [Development of university faculty motivation based on balanced score card] // *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii* (Baikal'skii gosudarstvennyi universitet ekonomiki i prava) [Bulletin of Baikal state university], 2011, No. 5, pp. 28–32.

11. Petsol'dt K., Vorob'eva I. V., Inozemtseva E. S. Reputatsiya prepodavatelya i ee rol' v povyshenii

konkurentosposobnosti vuza na mirovom rynke obrazovatel'nykh uslug [Professor's reputation and its role in increasing the competitiveness of the higher educational institution on the market for educational services]. *Problemy sovremennoi ekonomiki* [Problems of modern economy], 2010, No. 2, pp. 433–438.

12. Popova E. A., Ibragimova M. Kh. Otsenka personala kak neobkhodimy element sistemy strategicheskogo upravleniya universitetom [Personnel evaluation as an essential element of the university strategic management]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2017, No. 2, pp. 53–64.

13. Shaimakova Zh. B. Rol' innovatsionnoi kompetentnosti v razvitii konkurentosposobnosti prepodavatelya vysshei shkoly [Role of innovative competence of development of competitiveness of the teacher of the higher school], Doctor's thesis, Tambov, 2009, 248 p.

14. Sotnikova S. I., Volyanskii G. N. Dvizhenie personala kak mekhanizm povysheniya korporativnoi konkurentosposobnosti v nestabil'noi srede [The movement of personnel as the mechanism of increase in corporate competitiveness in the unstable environment]. *Vestnik NGUEU* [Vestnik NSUEM], 2012, No. 2, pp. 45–55.

15. Sotnikova S. I. O kar'ernom prostranstve v rossiiskom obshchestve [About career space in the Russian society]. *Izvestiya Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Baikal state university], 2014, No. 3, pp. 46–52.

16. Soveshchanie po voprosu razrabotki profstandartov ot 9 dekabrya 2013 goda [Meeting on development of professional standards of December 9, 2013], available at: <http://kremlin.ru/events/president/news/19812> (accessed 23.07.2018).

Информация об авторе / Information about the author:

Сотникова Светлана Ивановна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом Новосибирского государственного университета экономики и управления; s.i.sotnikova@nsuem.ru.

Svetlana I. Sotnikova – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Chairholder of Labour Economics and Personnel Management, Novosibirsk State University of Economy and Management; s.i.sotnikova@nsuem.ru.

