

Экономика труда

Научная статья
УДК 331.194, 378.12
doi: 10.17223/19988648/69/6

Управление интеллектуальным капиталом на основе концепции достойного труда в образовательных организациях высшего образования

Кристина Викторовна Гилева^{1,2}

¹ Сибирский государственный университет путей сообщения, Новосибирск, Россия

² Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск, Россия
^{1,2} kristi_1@mail.ru

Аннотация. Интеллектуальный капитал является наиболее важным элементом экономики страны как условие активного развития высокотехнологических и наукоемких отраслей. Важнейшим источником его формирования выступает система высшего образования, где осуществляется воспроизводство человеческого капитала и создается капитал интеллектуальной собственности. Концепция достойного труда, определяя его важнейшие элементы и факторы развития, позволяет создать методологическую и методическую основу деятельности вузов по управлению интеллектуальным капиталом. Преподавательская деятельность в высшей школе относится к категории высокоинтеллектуального труда, предъявляющая высокие требования не только к обеспечению достойной занятости, социальной защите и соблюдению трудовых прав работников. Особое значение приобретает качество труда, возможности к профессиональному росту, инновационность и иные условия, позволяющие управлять человеческими ресурсами вуза, обеспечивая таким образом развитие его интеллектуального капитала. В статье описана модель управления достойным трудом в организациях высшего образования, на основе которой проведено исследование факторов, условий и механизмов достойного труда в организациях высшего образования на примере региональных вузов железнодорожного транспорта. В результате исследования сделаны следующие выводы. Существует положительная динамика ряда индикаторов достойного труда в региональных отраслевых вузах (рост заработной платы, возможности участия в инновационной деятельности, существенная федеральная поддержка сферы образования и др.). Вместе с тем обнаруживаются существенные проблемы, связанные с управлением человеческими ресурсами в вузах, в числе которых дефицитные рынки труда, отсутствие притока молодых специалистов, непрозрачная система оплаты труда, рост учебно-методической нагрузки и др., которые создают риски неэффективного использования интеллектуального капитала вуза.

Ключевые слова: инновационная экономика, интеллектуальный капитал, достойный труд, организации высшего образования, управление достойным трудом

Для цитирования: Гилева К.В. Управление интеллектуальным капиталом на основе концепции достойного труда в образовательных организациях высшего образования // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2025. № 69. С. 111–140. doi: 10.17223/19988648/69/6

Labour economics

Original article

Management of intellectual capital based on the concept of decent work in educational institutions of higher education

Kristina V. Gileva^{1,2}

¹ Siberian Transport University, Novosibirsk, Russian Federation

² Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russian Federation

^{1,2} kristi_1@mail.ru

Abstract. Intellectual capital is the most important element of the country's economy as a condition for the active development of high-tech and knowledge-intensive industries. The most important source of its formation is the system of higher education, where human capital is reproduced and intellectual property capital is created. The concept of decent work, defining its most important elements and factors of development, allows creating a methodological basis for the activities of universities in managing intellectual capital. Pedagogical activities in higher education belong to the category of highly intellectual work, which places high demands not only on ensuring decent employment, social protection and observance of labor rights of workers. Of particular importance is the quality of work, opportunities for professional growth, innovation and other conditions that allow managing the human resources of the university, thus ensuring the development of its intellectual capital. The article describes a model of decent work management in higher education organizations, on the basis of which the factors, conditions and mechanisms of decent work in higher education organizations were studied using the example of regional universities of railway transport. The following conclusions were made as a result of the study. There is a positive trend in a number of decent work indicators in regional industry universities (wage growth, opportunities to participate in innovative activities, significant federal support for the education sector, etc.). At the same time, significant problems associated with human resource management in universities are revealed, including deficit labor markets, lack of influx of young specialists, non-transparent remuneration system, growth of teaching and methodological workload, etc., which create risks of inefficient use of the intellectual capital of the university.

Keywords: innovative economy, intellectual capital, decent work, higher education institutions, decent work management

For citation: Gileva, K.V. (2025) Management of intellectual capital based on the concept of decent work in educational institutions of higher education. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 69. pp. 111–140. (In Russian). doi: 10.17223/19988648/69/6

Введение

Переход к инновационной экономике является стратегической целью российского общества на протяжении последних десяти лет. В 2014 г. утверждена Государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика», дорожная карта которой предполагает мероприятия до

2030 г. Ключевые подпрограммы включают в себя следующие направления: «Производительность труда», «Деловая активность», «Повышение потенциала региональных экономик», «Развитие малого и среднего предпринимательства» и т.д. Программа призвана влиять на достижение таких национальных целей развития Российской Федерации, как достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство, а также цифровая трансформация [1].

Под инновационной экономикой понимается тип экономики, основанный на непрерывном потоке инноваций, а также предполагающий полный цикл ее разработки, тиражирования и продажи, включая экспорт не только самой инновационной продукции, но и технологии ее производства [2]. Сегодня инновации становятся неотъемлемым условием экономического развития государства, а также фактором конкурентоспособности компаний. Формируются механизмы управления интеллектуальной собственностью, реализуются проекты по автоматизации и цифровизации значительной части производственных и управленческих задач, создаются условия для развития кадрового потенциала страны.

Основой инновационной экономики являются научные и технологические разработки, что требует интеграции бизнеса с организациями, ведущими научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы [3]. Стратегическим документом РФ, утверждающим необходимость подобных кластеров, является еще один национальный проект – «Наука и университеты», в котором определены ключевые меры по стимулированию и развитию объединений вузов, научных организаций и реального сектора экономики [4].

Человеческие ресурсы в инновационной экономике играют особую роль, связанную с процессом генерации нового знания. Это должны быть специалисты, владеющие не только узкопрофессиональными компетенциями по профилю деятельности, но и метакомпетенциями [5, 6], демонстрирующие готовность работать на современном оборудовании, реализовывать аналитические и инновационные задачи, использовать информационно-коммуникационные технологии для получения новых знаний и т.д. В этой связи ключевым запросом к системе профессионального обучения остается профессионализм работника, требования к которому в инновационной экономике существенно возрастают. Система профессионального обучения и образования становится инфраструктурой, предполагающей использование инновационных образовательных технологий и обеспечивающей профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку для разных этапов цикла создания, распространения и использования высокотехнологических продуктов и высококвалифицированных услуг [7].

Реализация задач, связанных с управлением человеческими ресурсами и их профессиональной подготовкой, предусмотрена в Государственной программе «Экономическое развитие и инновационная экономика», в рамках подпрограммы «Кадры для инновационной экономики», которая включает

в себя меры, «направленные на повышение качества и модернизацию кадрового потенциала страны, обеспечение всех отраслей экономики и социальной сферы высококвалифицированными управленцами» [1]. В рамках национального проекта «Наука и университеты» предусмотрена инициатива по развитию человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок. Эти меры должны привести к повышению привлекательности российской науки и образования для ведущих отечественных и зарубежных ученых, молодых исследователей и обучающихся через создание системы подготовки и повышения квалификации исследователей, разработчиков и управленцев в сфере науки и высшего образования [4].

Промежуточные результаты реализации указанных задач неоднозначные. С одной стороны, создаются новые рабочие места, повышается производительность труда на предприятиях – участниках программы, растет численность занятых в сфере малого и среднего предпринимательства [8]. С другой стороны, наблюдается невыполнение плановых показателей по количеству подготовленных управленческих кадров для организаций народного хозяйства: в показателях Государственной программы плановое значение показателя по подготовке управленческих кадров было установлено на уровне 42,856 тыс. чел., тогда как фактическое значение на конец 2022 г. составило 42,457 тыс. чел. [8]. Кроме того, в красную зону попали показатели по физическим объемам инвестиций в основной капитал по сфере образования: план – 105,3% к 2020 г., факт – 102,8% [8]. Эти факторы могут затруднять развитие интеллектуального капитала в РФ и свидетельствуют о наличии угроз, препятствующих становлению инновационной экономики в стране.

Классическая модель инновационной экономики фокусирует внимание на необходимости создания благоприятной среды для инвестирования в человеческий капитал [9], который является важнейшей составляющей интеллектуального капитала.

Таким образом, управление интеллектуальным капиталом в полной мере отвечает требованиям развития социальных-экономических систем на современном этапе, является важнейшим элементом инновационной экономики [10]. Мы рассматриваем этот подход как методологическое и концептуальное основание, позволяющее связать между собой инновационную экономику как систему производства интеллектуального продукта, достойный труд как условие производства интеллектуального продукта и систему высшего образования как инфраструктуру, готовящую кадры для всех этапов инновационного процесса. В этой связи важно определить ключевые понятия данной концепции и раскрыть ее базовые идеи.

Теоретические основы исследования

В современной литературе понятие интеллектуального капитала является неоднозначным и множественным по смыслу [11].

Распространенным подходом стал взгляд на интеллектуальный капитал как вид нематериальных активов, которые не учтены в финансовых документах организации, но могут оцениваться и развиваться. Наиболее высокая роль нематериальных активов при продаже компании или ее акций на рынке [12–15].

В гуманистическом подходе под интеллектуальным капиталом понимаются как сотрудники, уже обладающие необходимыми для организации компетенциями, так и перспективные творческие работники с нестандартным мышлением, способностью к генерации инновационных идей [16].

В социально-управленческом подходе интеллектуальный капитал – это имеющиеся в организации знания, «коллективный» интеллект, интеллектуальная собственность, формализованный и неформализованный опыт, коммуникационные структуры для передачи знаний, а также имидж компании [17].

А.А. Мальцева, раскрывая структуру интеллектуального капитала, выделяет следующие составляющие [18]. Во-первых, это человеческий капитал, включающий в себя капитал знаний, компетенций, профессионального опыта, профессиональной и личной репутации и капитал здоровья. Во-вторых, это инфраструктурный капитал организации, к которому относится корпоративная культура, и реализуемая в компании бизнес-модель. Третий элемент – репутационный капитал, куда включены составляющие имиджевого капитала, клиентского капитала и капитала бренда. Четвертой составляющей является капитал интеллектуальной собственности в виде ее объектов, которые принадлежат компании. Ключевым фактором служит человеческий капитал, который становится источником формирования интеллектуальной собственности, клиентского и частично инфраструктурного капитала. Вместе с тем именно он является наименее отчуждаемым от непосредственного носителя, таким образом, уход конкретного сотрудника обесценивает стоимость компании [19].

В нашем понимании интеллектуальный капитал представляет собой совокупность интеллектуального потенциала работников, организационных механизмов его реализации и уже имеющихся объектов интеллектуальной собственности, системное взаимодействие которых позволяет компании осуществлять инновационную деятельность, поддерживать высокую конкурентоспособность и обеспечивает экономический рост.

Носителями интеллектуального капитала являются: высококвалифицированные сотрудники; сотрудники с высоким творческим потенциалом; современные системы хранения и обработки организационных данных; информационные продукты, которые использует компания, созданные на основе искусственного интеллекта.

Высокая значимость интеллектуального капитала для общенациональных целей определяет необходимость создания инфраструктуры его формирования. Ключевым механизмом выступает система профессионального образования и НИОКР. Государственные вложения в эти сферы общественной жизни становятся инвестициями «в создание долговременно существую-

щего и накапливаемого фонда научных знаний, навыков и опыта всей рабочей силы» [19, с. 5]. Именно через образование и науку происходит приток научных, технических, социально-экономических и иных видов знаний в реальный сектор экономики, а также обеспечивается квалификация работника, требующаяся для решения различных типов профессиональных задач.

Организации высшего образования выступают ведущими институциональными площадками формирования человеческого капитала. Решая задачи национальной экономики, высшее образование ориентировано не только на формирование интеллектуальных активов студентов – будущих работников различных сфер народного хозяйства. Помимо образования, высшая школа через реализацию воспитательной и общеобразовательной функций создает условия для развития целостной личности носителя интеллектуального капитала – самого обучающегося. Речь идет о личностных и деловых качествах студентов, мотивации к труду, готовности вкладывать свои ресурсы в развитие отечественных предприятий, нацеленности на дальнейшее профессиональное саморазвитие и т.д.

Отдельный аспект деятельности организаций высшего образования связан с функционированием институтов повышения квалификации, действующих как структурные подразделения вузов. Эти структуры призваны реализовывать функцию непрерывного образования, обеспечивая процесс непрерывного воспроизводства человеческого капитала на рынке труда.

Помимо формирования и воспроизводства человеческого капитала в структуре национального интеллектуального капитала, вузы являются флагманами развития науки. В рамках национального проекта «Наука и университеты» рассматривается несколько направлений развития, которые нацелены на усиление комплексности взаимодействия науки и образования, что предполагает трансформацию вузов в научно-исследовательские центры, центры инновационного, технологического и социального развития, научно-образовательные центры, имеющие приоритеты в государственном инвестировании, материально-техническом и кадровом обеспечении [4].

Вектор интеграции фундаментальной науки, высшего образования и бизнес-структур повышает инновационную направленность системы образования, сокращает путь инновации от разработки до внедрения, улучшает инвестиционный климат в регионах [20].

Таким образом, именно на площадках университетов наука и образование формируют базовые элементы национального интеллектуального капитала.

Для дальнейшего исследования и большей методологической определенности на основе проведенного теоретического обзора представим процесс формирования интеллектуального капитала в вузе в виде наглядной модели (рис. 1).

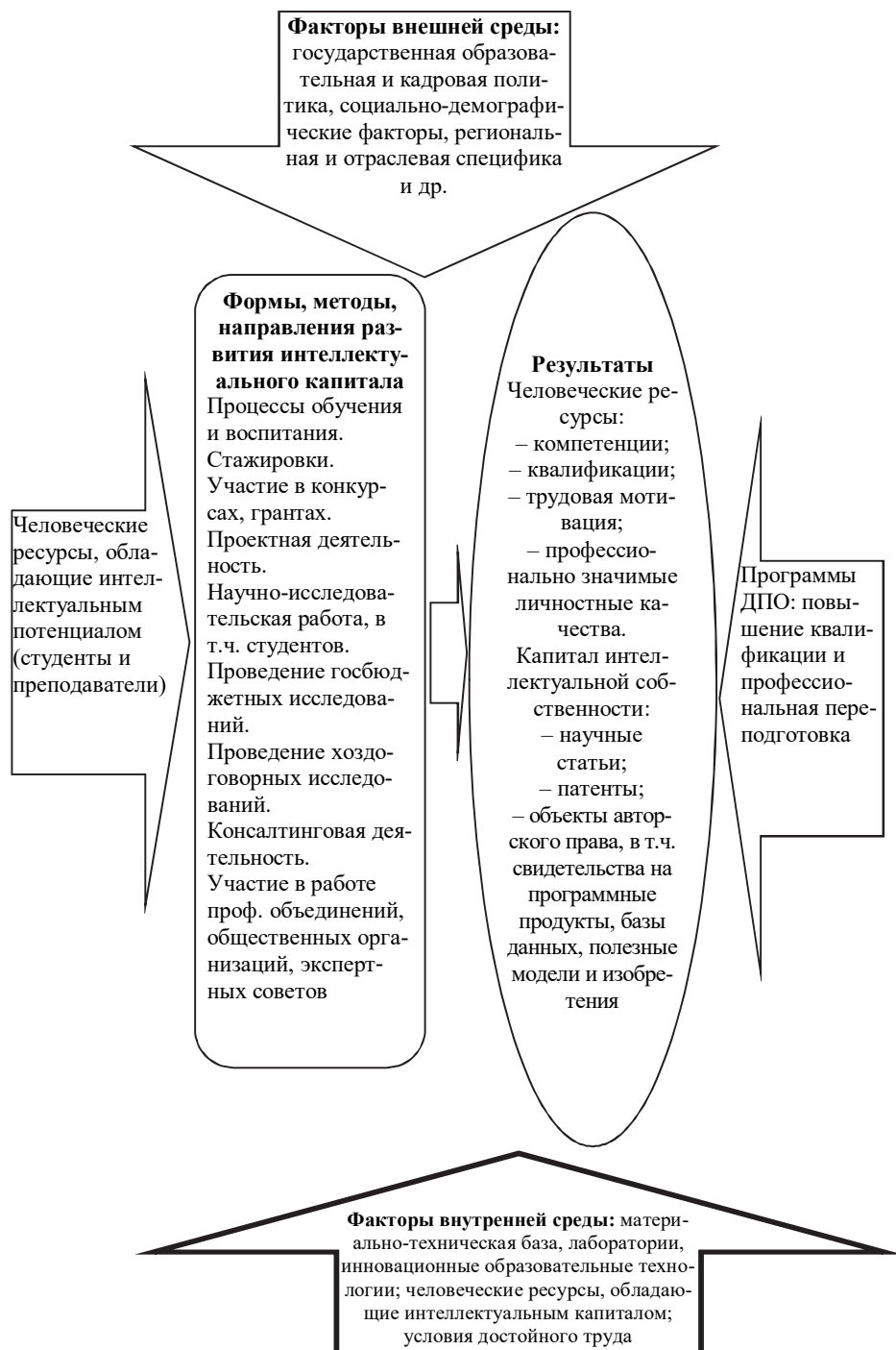


Рис. 1. Процесс формирования интеллектуального капитала в системе высшего образования

В предложенной модели определены факторы внешней и внутренней среды, используемые формы и методы развития, а также планируемые результаты формирования интеллектуального капитала в образовательных учреждениях высшего образования. Сам процесс предполагает преобразование интеллектуального потенциала в интеллектуальный капитал под влиянием целого ряда факторов, форм и условий. Концепция достойного труда выступает ключевым концептом при реализации этого процесса, в связи с чем представим ее краткий обзор.

Понятие достойного труда было обозначено в 1999 г. на одной из конференций Международной организации труда. В Концепции достойного труда сформулированы основания для установления консенсуса между работниками, работодателями и государством посредством реализации четырех стратегических целей достойного труда: обеспечения достойной занятости и оплаты труда, социальной защиты, прав в сфере труда и социального диалога [21, 22]. Важно отметить, что актуальные подходы, раскрывающие определение и основные задачи достойного труда, в качестве основного его направления в современных организациях выделяют развитие потенциала работника. Оплата и безопасность труда, поддержание работоспособности сотрудников недостаточны для обеспечения необходимого уровня конкурентоспособности организаций. Так, Р.П. Колосова пишет о том, что посредством достойного труда должны расширяться возможности человека, создаваться условия для развития его творческого и личностного потенциала [23]. Л.А. Костин характеризует достойный труд как труд, раскрывающий интеллектуальный потенциал каждого работника [24]. Л.В. Санкова определяет целью достойного труда реализацию инновационного потенциала работников [25]. Именно такие организационные возможности позволяют сформировать ключевой ресурс высшей школы – высококвалифицированный мотивированный преподавательский состав, нацеленный на подготовку высокклассных специалистов в соответствии с актуальными требованиями различных отраслей экономики. Таким образом, реализация концепции достойного труда позволяет создавать благоприятную социальную, экономическую, развивающую среду, необходимую для закрепления и сохранения квалифицированного кадрового состава вуза.

Несмотря на высокую значимость системы высшего образования и науки для реализации социально-экономических задач государства, проблема достойного труда в интеллектуальной деятельности остается очень слабо раскрытой. В отечественных наукометрических базах и библиотеках за последние десять лет обнаружено всего несколько работ, касающихся управления человеческими ресурсами, а также факторами и элементами достойного труда в организациях высшего образования. В числе этих работ исследования Т.В. Смирновой [26], Л.И. Васильцовой, Н.А. Александровой [27], Э.Н. Насибовой [28]. Вместе с тем, для дальнейшей комплексной реализации задач обучения в течение всей жизни, наращивания национального человеческого капитала важно усиливать ресурсы высшей школы как наиболее масштабной площадки, позволяющей реализовывать эти направления

интегрированно и эффективно. Это говорит о необходимости более системно подходить к реализации концепции достойного труда в организациях высшего образования.

Системный взгляд на управление достойным трудом в организации требует определения ключевых направлений анализа, в процессе которого можно мониторить показатели отдельных организаций в динамике, сравнивать между собой предприятия различных сфер деятельности, выявлять и тиражировать лучшие практики [29]. С этой целью на основе изучения работ таких авторов, как Е. Di Ruggerio [30], J.-Ph. Deranty [31], И.А. Вершинина [32], В.С. Фадейкина [33], Т.А. Ханагян [34], сформирована общая логика анализа управления достойным трудом в организациях, в т.ч. системы высшего образования.

Управление достойным трудом в рамках конкретной организации зависит от ряда внешних и внутренних факторов, взаимосвязанных между собой. В числе внешних факторов – государственная кадровая политика, которая определяет правовое поле социально-трудовых отношений, механизмы их регулирования. Особое значение это имеет для органов государственной и муниципальной власти, их подведомственных учреждений, а также государственных и муниципальных предприятий, кадровая политика которых напрямую определяется на федеральном уровне. В этой связи для организаций высшего образования изучение внешней среды и основных стратегических ориентиров государства безусловно важно.

Также необходимо исследовать PEST-факторы, определяющие особенности рынка труда, которые могут быть связаны с общеполитическими решениями, экономической ситуацией в стране, социально-демографическими процессами, скоростью и всеобщностью технических и технологических преобразований, происходящих в системе образования.

Факторы внутренней среды и корпоративные особенности, связанные с отраслевой принадлежностью организации, ее размером, организационно-правовым устройством, также являются важнейшими условиями реализации концепции достойного труда. Отраслевая принадлежность определяет корпоративные стандарты кадровой работы, корпоративную философию работы с персоналом, особенности реализации технологий подбора, обучения, мотивации работников, систему оплаты труда и т.д.

Исходя из внешних и внутренних условий формируется цель управления достойным трудом. Для организаций системы высшего образования – это реализация права работника на труд в безопасных условиях за справедливую оплату с возможностью развития его профессионального и личностного потенциала.

Достижение этих целей реализуется через следующие направления кадровой работы: управление оплатой труда, управление условиями труда, управление организационным и индивидуальным развитием, управление удовлетворенностью трудом. В процессе реализации этих направлений достигаются очень конкретные результаты, которые определяются как инди-

каторы оценки эффективности, имеют расчетный характер и свидетельствуют о достижении целей управления достойным трудом. Такой проектно-целевой подход может выступать гарантом реальных преобразований в компании в направлении реализации целей достойного труда.

Цели управления достойным трудом основаны на ряде основополагающих принципов, включающих в себя идеи и правила поведения руководителей по осуществлению своих управленческих функций. Так, в отношении политики оплаты труда это принципы обязательности, своевременности и мотивирующего характера оплаты. При управлении условиями труда важно соблюдать безопасность и эргономичность. Управление развитием должно быть основано на доступности, всеобщем охвате, нацеленности на развитие потенциала работников. Интегральным направлением кадровой работы является управление удовлетворенностью трудом, которое должно основываться на принципах продуктивной высокопроизводительной занятости.

Реализация концепции достойного труда предполагается посредством организационных механизмов, под которыми мы понимаем средства воздействия на процесс труда и особенности их выбора. В их числе:

- управленческие механизмы (административные, социально-психологические, организационные средства воздействия на процесс и условия труда);

- механизмы социального партнерства (способы и средства реализации социально-трудовых отношений, направленные на согласование интересов всех сторон через социальный диалог, социальную интеграцию и вовлечение работников в процесс принятия организационных решений);

- правовые механизмы (положения трудового права, гарантирующие соблюдение основных идей концепции достойного труда);

- контрольно-надзорные механизмы (государственное регулирование социально-трудовых отношений);

- институциональные механизмы (наличие специально созданных институтов, помогающих в реализации идей достойного труда – образовательные учреждения СПО, ВО и ДПО; организации, которые проводят СОУТ; Служба занятости и т.д.);

- финансовые механизмы (финансовое обеспечение мероприятий по реализации проектов в сфере достойного труда).

Предложенная логика анализа реализации концепции достойного труда в организациях системы высшего образования отражена в виде модели на рис. 2.

Теоретические предпосылки, представленные в модели как цели, факторы, принципы и механизмы, стали основанием проведения исследований достойного труда в организациях системы высшего образования на примере Сибирского государственного университета путей сообщения и других отраслевых вузов железнодорожного транспорта.

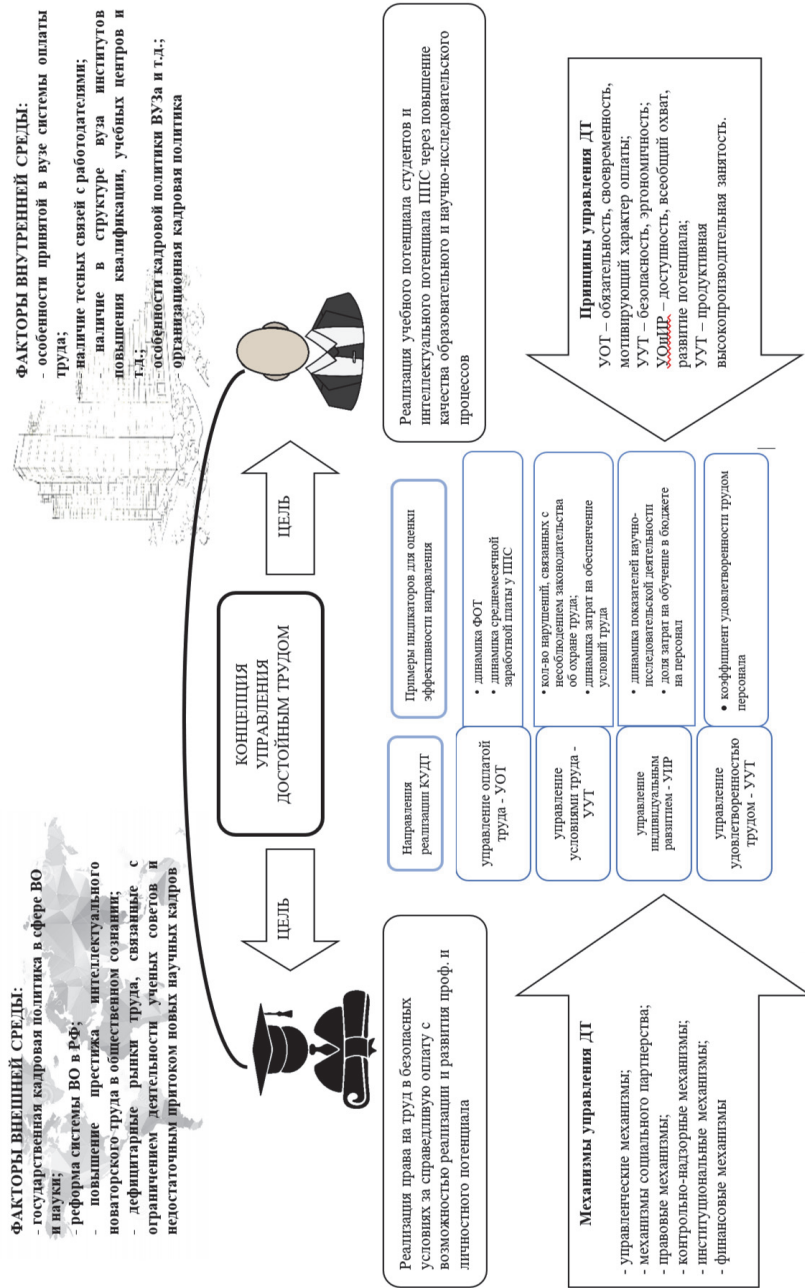


Рис. 2. Модель управления трудом в организациях системы ВО

Методы

Для анализа реализации концепции достойного труда в организациях высшего образования использовались следующие методы исследования: анализ документов, в процессе которого были изучены нормативно-правовая база и стратегические планы развития высшего образования в РФ; статистические данные о динамике качественных и количественных показателей функционирования организаций системы высшего образования в РФ; статистические данные о состоянии рынка труда в сфере образования; отчеты о самообследовании отраслевых вузов железнодорожного транспорта.

Результаты исследования

Задача формирования интеллектуального капитала по сложности и масштабу является ключевой при переходе экономики на «инновационные рельсы» [35]. Вузы как ключевые субъекты деятельности не только обеспечивают непрерывность воспроизводства человеческих ресурсов, но и сами становятся кластером производства научных инноваций. В этой связи необходимо создавать соответствующие условия, обеспечивающие достойный труд в организациях, где основным видом деятельности является интеллектуальный труд.

Воспроизводство интеллектуального капитала в процессе образования в высшей школе требует глубокого анализа факторов трудовой деятельности в интеллектуальных сферах.

Факторы, определяющие особенности управления достойным трудом в высшей школе, относятся к внешней и внутренней среде.

К факторам внешней среды в современных условиях можно отнести следующие:

- государственную кадровую политику в сфере высшего образования и науки, в т.ч. совершенствование политики оплаты труда. Преподаватели вузов относятся к работникам бюджетной сферы, работодателем в которой выступает государство. По поручению Президента РФ в этой сфере ежегодно индексируется заработная плата, вводятся новые федеральные выплаты, применяются иные меры совершенствования системы оплаты труда [36];

- реформу системы ВО в РФ. В связи с выходом РФ в 2022 г. из Болонской системы образования с 2023 г. началась реализация пилотного проекта, предполагающего новые образовательные стандарты для системы высшего образования. Масштабное внедрение системы начнется в 2026 г., что закономерно повлечет за собой перестройку образовательных программ, рабочих планов, учебных графиков и иных нормативных и методических материалов, необходимых для реализации образовательного процесса. Данные преобразования повлекут за собой увеличение административной и методической нагрузки на преподавательский состав вузов;

- повышение престижа интеллектуального новаторского труда в общественном сознании. Проблема престижа преподавательского труда остается

достаточно острой. Для ее решения реализуются масштабные национальные проекты, активно обсуждаются и освещаются в СМИ профессиональные педагогические конкурсы, проводятся общественные мероприятия и воспитательные инициативы, например, 2023 г. был объявлен Годом педагога и наставника. Основная цель мероприятий Года педагога и наставника была связана с повышением престижа профессии учителя [37];

- дефицитные рынки труда, связанные с ограничением деятельности диссертационных советов и недостаточным притоком новых научных кадров. Анализ показывает ежегодное снижение количества защищенных диссертаций в РФ. Так, в 2023 г. снижение составило 22% по сравнению с 2022 г. За 12 лет (с 2010 по 2022 г.) число защит кандидатских диссертаций снизилось на 60% (с 33 700 до 11 400), доля аспирантов за 12 лет уменьшилась на 30% [38];

- слабую материально-техническую базу большинства региональных вузов, не входящих в государственные программы финансирования (например, Приоритет 2030) [39].

Организации ВО с позиций управленческого процесса являются особыми структурами, обладающими такими характеристиками, как:

- высокий уровень кадрового потенциала;
- высокая социальная значимость организации;
- исторически сложившаяся высокая степень независимости и обособленности работы ППС в рамках выполнения основных функций в образовательном процессе;

- высокая степень свободы выбора методов и форм организации преподавательской деятельности в рамках учебного процесса и научной работы.

Таким образом, интеллектуальная деятельность определяет высокие требования к человеческим ресурсам, закрепление и удержание которых строится на содержании труда, высокой степени самостоятельности, социальной значимости и возможности участвовать в инновационных и научно-исследовательских проектах. В этой связи достойный труд в высшей школе имеет специфические черты, что выражается в особенностях системы мотивации, обучения и развития, организации труда и т.д.

Основой достойного труда является гарантия занятости и достойная справедливая оплата за труд. Объективные данные показывают следующие тенденции, характеризующие политику занятости и оплаты труда в вузах.

Важнейшим условием стабильной занятости является трудовой договор, обеспечивающий гарантию занятости на продолжительный срок. В вузах на основании ст. 332 ТК РФ повсеместно реализовывалась практика заключения краткосрочных трудовых договоров на срок до одного семестра, которая стала поводом обращения в судебные инстанции и в 2022 г. повлекла за собой вынесение Постановления № 32-П по делу о проверке конституционности ч. 1 и 8 ст. 332 ТК РФ. Поправки в ТК РФ от 2023 и 2024 гг. определили сроки избрания по конкурсу и заключения трудового договора либо на бессрочный период, либо на срок от трех до пяти лет. Таким образом, в су-

дебном порядке вузам запрещено заключать трудовые договоры с преподавателями менее чем на три года и ограничивать их трудовые и академические права и свободы [36].

Следующее условие, определяющее уровень достойной занятости в вузах, – это объем нагрузки преподавательского состава и ее рациональное распределение. Для анализа общих показателей воспользуемся статистическими данными Министерства высшего образования и науки [40] (рис. 3).



Рис. 3. Общее количество обучающихся в вузах РФ в 2013–2023 гг.

Для сравнения представим суммарные значения по годам по всем образовательным программам (табл. 1).

Таблица 1. Общее количество студентов вузов по всем образовательным программам, чел.

Год	2013	2018	2020	2021	2022	2023
Кол-во студентов	5 448 252	4 191 957	4 082 961	4 079 342	4 169 976	4 368 445

Анализ показывает, что за указанный период произошло снижение общего количества студентов в РФ почти на 20%. Вместе с тем важно отметить и параллельные тенденции, определяющие рост нагрузки преподавательского состава: за этот период была проведена реформа высшей школы, в рамках которой произошло сокращение количества высших учебных заведений с 2 390 (в 2013 г.) до 1 242 (в 2023 г.). Таким образом, общее количество студентов снизилось на 20%, тогда как количество высших учебных заведений, реализующих программы ВО, – на 48%.

На рис. 4 представим данные по анализу численности кадрового состава образовательных учреждений ВО без учета совместителей и работающих по договорам ГПХ.

Таким образом, общая численность кадрового состава в высшей школе за 10 лет сократилась на 33%.

Важные данные, показывающие интерес к профессиональной деятельности в целом на рынке труда, а для организаций – возможность обновления кадрового состава, связаны со средним возрастом работников в той или иной сфере

народного хозяйства. На рис. 5 представлено распределение численности ППС по ключевым возрастным группам (в % к общей численности).

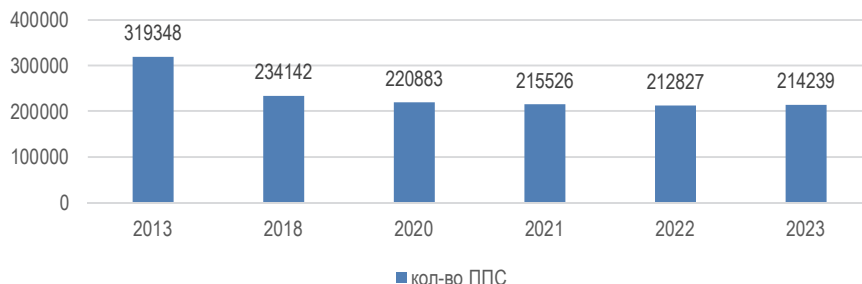


Рис. 4. Численность ППС вузов РФ в 2013–2023 гг.

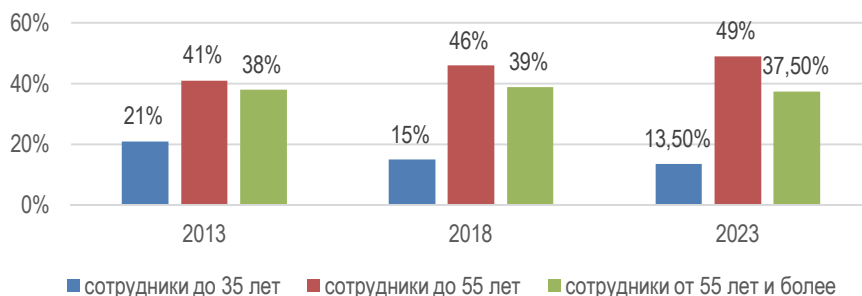


Рис. 5. Численность кадрового состава (ППС) по возрастным группам в 2013–2023 гг.

С учетом общих тенденций можно утверждать, что нагрузка на преподавательский состав растет на фоне снижения численности сотрудников до 35 лет и повышения среднего возраста ППС. Подтвердим общенациональную статистику данными анализа возрастных групп преподавательского состава в отраслевых железнодорожных вузах (табл. 2). Проведен анализ данных отчетов о самообследовании таких отраслевых вузов, как Сибирский государственный университет путей сообщения (СГУПС), Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС), Уральский государственный университет путей сообщения (УрГУПС), Иркутский государственный университет путей сообщения (ИрГУПС).

Таблица 2. Средний возраст ППС в отраслевых вузах железнодорожного транспорта по результатам самообследования (2023 г.)

Наименование вуза	СГУПС	ОмГУПС	УрГУПС	ИрГУПС
Средний возраст ППС	52,3	50,3	49,7	52,5

Анализ показывает, что в значительной степени в кадровом составе организаций преобладает возрастная категория от 60 лет. Таким образом, проблемы, связанные с недостаточным притоком молодых научных и педагогических кадров в отраслевые вузы, очевидны.

Одним из ключевых направлений развития кадровой политики в высшей школе является совершенствование оплаты труда. Ранее были приведены данные, свидетельствующие о создании условий для повышения уровня оплаты труда преподавательского состава на общегосударственном уровне. Представим некоторые данные, характеризующие реальную ситуацию в этой сфере.

По данным Росстата динамика заработной платы в вузах РФ представлена на рис. 6 [41].

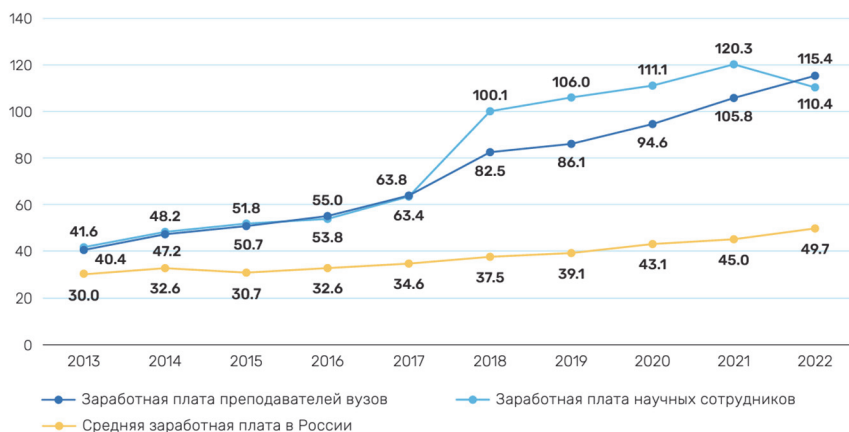


Рис. 6. Динамика заработной платы преподавателей вузов и научных сотрудников в 2013–2022 гг. [41]

Дополним график данными 2023 г.: по статистике средняя заработная плата преподавателей вузов составила 124 946 руб., научных сотрудников – 123 263 руб., средняя заработная плата в России на 2023 г. – 73 700 руб. Таким образом, в целом наблюдается стабильный рост заработной платы преподавателей вузов и научных сотрудников.

Вместе с тем множественные исследования показывают, что рост заработной платы имел искусственный характер и был вызван прекаризационными действиями работодателей: выводом преподавателей с низким уровнем оплаты труда за штат, включение грантов в заработную плату ППС, переводом части премии в окладную часть при одновременном снижении премиальной части заработной платы и т.д. [42–44]. При этом исследование, нацеленное на мониторинг субъективной удовлетворенности преподавательского состава уровнем оплаты труда, проведенное НИУ ВШЭ, показало, что у большинства преподавателей российских вузов (48%) заработная плата за последние три года увеличилась незначительно, у 16% – не изменилась, о ее существенном повышении в этот период сообщили лишь 16% опрошенных, а 18% указали, что их заработная плата снизилась [45]. В этой связи можно предполагать, что оплата труда остается сложным вопросом, в

решении которого наблюдаются положительные тенденции, но проблем остается пока еще достаточно много.

Для стимулирования качественной работы сотрудников высшей школы и повышения возможности влиять на финансовые результаты своей работы с 2015 г. в деятельность вузов постепенно вводится система эффективного контракта, под которым понимается «...трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки» [46]. Данный механизм не только выступает инструментом повышения уровня оплаты труда, но и призван оптимизировать образовательный, воспитательный, научно-исследовательский и иные важные процессы вуза, привлекая внимание и стимулируя деятельность ППС именно в тех из них, в которых нуждается образовательная организация с позиций стратегических или тактических целей. Л.К. Раицкая акцентирует внимание на важности эффективного контракта для повышения эффективности использования человеческого капитала в вузах РФ, создания условий для инновационной и научной деятельности преподавателей и более объективной оценки индивидуальных показателей деятельности сотрудников [47]. На основе стратегических документов, регламентирующих цели и ключевые векторы развития науки и образования в РФ, в образовательных учреждениях формируются конкретные количественные показатели, характеризующие результаты работы научно-педагогических работников, в числе которых, как правило, следующие: публикационная активность, подготовка и издание учебных и учебно-методических материалов, разработка электронных курсов, участие в грантах и т.д. [48].

Также важно отметить, что под влиянием внедрения эффективного контракта меняются внутренние управленческие стратегии вуза, например, ужесточаются условия конкурса на должности, наблюдается институциональное разделение научной и преподавательской деятельности, бюрократическая ориентация на эффективность [49].

Еще одним направлением увеличения оплаты труда преподавателей вуза стало внедрение балльной системы премирования, которая, в отличие от долгосрочного эффективного контракта, предполагает ежегодную или ежеsemesterную оценку эффективности и включает в себя большее количество показателей, связанных как с образовательной и научной деятельностью, так и с воспитательной и организационной работой.

Для понимания наличия общих принципов и различий в политике премирования представим анализ Положений о премировании работников отраслевых университетов железнодорожного транспорта (табл. 3). Данные получены из открытых источников, размещенных на сайтах вузов [50–52].

Таблица 3. Виды и размеры поощрительных выплат в отраслевых железнодорожных вузах

Виды премирования	Наименования университетов, размер выплаты		
	ОмГУПС	УрГУПС	СГУПС
Разовые выплаты, например: – за добросовестный труд при увольнении работника впервые в зависимости от стажа работы	От 50 до 150% оклада	От 100 до 600% среднемесячной заработной платы	От 17 500 до 25 000 руб.
– присуждение ученой степени доктора наук, руб.	100 000	Ежемесячная надбавка 7 000	100 000
– присуждение ученой степени кандидата наук, руб.	50 000	Ежемесячная надбавка 3000	60 000
– получение почетного звания, руб.	20 000	Предусмотрены, устанавливаются приказом ректора	Ежемесячная надбавка от 600 до 3000
Показатели качества выполняемых работ для ППС, в баллах, например: – публикация научной статьи в изданиях перечня ВАК, иностранных журналах сверх норматива по индивидуальному плану	9	В положении «О стимулирующих выплатах» отсутствует конкретизация показателей для оценки результативности работы ППС. Значение показателей и критериев оценки эффективности деятельности подразделений (работников) для определения размера выплат стимулирующего характера устанавливается приказами ректора	20
– издание научной монографии	34		30
– патент на полезную модель	6		10
– руководство победителями и призерами научных конкурсов в зависимости от уровня конкурса	От 3 до 9		7
– издание учебника, учебного пособия	45 / 25		30 / 20
– разработка видеолекций, электронных курсов (16 ч)	18		10
– разработка программы переподготовки (при реализации) / повышения квалификации	20 / 10		–
– показатель сохранности контингента обучающихся (доля успешно прошедших промежуточную аттестацию) 100% / от 90%	20 / 15		–
Количество цитирований	-		1–2
Выступление с докладом на научной конференции в зависимости от уровня	-		2–15

Выделим сложности, связанные с анализом оплаты труда в организациях ВО:

– многие отраслевые вузы не раскрывают информацию о критериях оценки для установления премиальных выплат профессорско-преподавательскому составу. На внешних сайтах университета представлены необходимые документы, например, Положение об оплате труда, Положение о сти-

мулирующих выплатах, но в документах только в самом общем виде обозначены ключевые группы критериев, которые являются показателями для премирования. Именно с этим затруднением связано меньшее количество вузов, данные которых представлены в табл. 3, в сравнении с первыми этапами исследования;

– те документы, которые содержат полную информацию, позволяют говорить о существенной разнице в показателях, начисляемых баллах и размерах выплат. Такой подход не позволяет реализовывать единую политику оплаты труда и может выступать причиной существенной дифференциации заработка сотрудников отраслевых вузов.

Таким образом, анализ позволил выявить следующие тенденции:

– значительная часть вузов внедрила практику заключения срочных трудовых договоров на период от 3 до 5 лет в связи с изменениями ТК РФ. Это несколько усилило степень социальной и психологической защищенности работников высшей школы;

– учебная нагрузка на преподавательский состав имеет тенденцию к росту на фоне увеличения объемов учебно-методической работы и усиления отчетной функции. Это связано с постепенным переходом на образовательные стандарты 3++, постоянным обновлением профессиональных стандартов, внедрением практики аккредитационных мониторингов образовательных программ со стороны Рособрнадзора и т.д.;

– в вузах повсеместно внедрена практика премирования в рамках эффективных контрактов и балльной системы, при этом показатели премирования не унифицированы, т.е. подвержены влиянию как объективных, так и субъективных факторов на местах. Вместе с тем эта тенденция свидетельствует о росте внимания к качественным показателям и системным действиям вузов по адресному стимулированию высокоэффективного интеллектуального труда.

Отличительной чертой кадрового состава вузов должна быть его инновационная направленность. Субъект инновационного поведения испытывает интерес к новому опыту и себе через самоутверждение своих возможностей [53]. Инновационное поведение лежит на стыке внутренней и внешней мотивации, что обуславливает особые требования к организации труда и системе мотивации работников высшей школы. Н.Ю. Молостова определяет инновационное поведение как «инициативный тип индивидуального или коллективного поведения, связанный с систематическим освоением социальными субъектами новых способов деятельности в различных сферах общественной жизни, либо с созданием новых объектов материальной и духовной культур» [53, с. 133]. Под социальными субъектами понимаются индивидуальные или групповые субъекты (отдельные работники, рабочие группы и коллективы), вовлеченные в инновационную деятельность. Значимость преподавательского труда и его особенности выводят на первый план те стимулирующие воздействия, которые предназначены для поощрения инновационной активности преподавателей. В качестве приоритетных

направлений мотивации инновационного поведения персонала, в т.ч. преподавателей высшей школы и научных сотрудников, современные авторы обозначают следующие [54]:

- инструменты мотивации, позволяющие повысить самостоятельность работников в достижении профессиональных целей: снижение уровня контроля, делегирование, высокий уровень доверия со стороны руководителей, предоставление работникам большей свободы, специальное обучение для повышения уверенности работников в своих силах, трансформационное лидерство со стороны руководителей;

- методы признания творческих заслуг, результатов инновационной деятельности: проведение конкурсов профессионального мастерства на корпоративном и отраслевом уровнях, предоставление грантов на разработки инновационных идей, награды за реализацию инициатив;

- методы, связанные с содержанием профессиональных задач и организацией труда на рабочем месте: наличие сложных и неординарных задач, требующих творческой инициативы, отсутствие завышенных требований и жесткой критики;

- методы, связанные с вознаграждением за инициативный, творческий труд: учет усилий и вклада каждого работника в достижение организационных целей, справедливое вознаграждение, опционы, бонусы с учетом рейтинговой системы;

- методы, нацеленные на создание организационных условий для реализации инновационного потенциала работников: забота о персонале, общая инновационная нацеленность организационной культуры, трансляция инновационности как общеорганизационной ценности, внедрение неформальных инструментов обучения, поощрение обмена знаниями, создание вдохновляющей атмосферы.

В качестве примеров инновационной деятельности, реализуемых в отечественных вузах, можно привести следующие:

- получение статуса Федеральной инновационной площадки для проведения мероприятий различных научной, общественной, образовательной направленностей. Так, Сибирский государственный университет путей сообщения (СГУПС) такой статус получил в 2022 г. по направлению «Педагогическое образование»;

- курирование проектов участников конкурса «Студенческий стартап» Федерального проекта «Платформа университетского технологического предпринимательства»;

- участие на площадках научных, технологических, образовательных форумов, хакатонов, акселераторов (IN'HUB, «Твой ход»);

- курирование проектов для участия в федеральных и отраслевых грантах. Для вузов железнодорожной отрасли к таким формам активности относятся участие в конкурсе «Новое звено», отраслевые молодежные форумы, а также гранты Росмолодежи;

– участие преподавателей в конкурсах и грантах в рамках НИР (конкурс «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований по поручениям (указаниям) Президента Российской Федерации», конкурс «Молодые ученые транспортной отрасли», конкурсы и гранты Российского научного фонда);

– и др.

Специальные исследования, посвященные выявлению критериев достойного труда в интеллектуальной деятельности, содержат перечни базовых и дополнительных критериев, позволяющих проводить оценку достойного труда в отдельных организациях системы высшего образования. Так, в работах Т.В. Смирновой [55] в качестве базовых групп критериев обозначены трудовой доход, условия труда, социальная защищенность и дополнительные возможности (в т.ч. обучение за счет работодателя, карьерный рост, самореализация). К дополнительным группам отнесены различные характеристики труда: баланс работы и личной жизни, востребованность и уважение, коллектив, моральное удовлетворение от работы, отсутствие необходимости работать сверхурочно и т.д.

Выводы и возможные направления дальнейшего исследования

Таким образом, в результате изучения теоретических и практических предпосылок использования концепции достойного труда в образовательных организациях высшего образования сделаны следующие выводы:

1. Преподавательская деятельность в высшей школе относится к категории высокоинтеллектуального труда, предъявляющая высокие требования не только к обеспечению достойной занятости, социальной защите и соблюдению трудовых прав работников. Особое значение приобретают качество труда, возможности к профессиональному росту, инновационность и иные условия, позволяющие управлять человеческими ресурсами вуза, обеспечивая таким образом развитие его интеллектуального капитала.

2. Вузы как ключевые субъекты деятельности обеспечивают профессиональное и личностное развитие человеческих ресурсов, непрерывность их воспроизводства, а также сами становятся кластером производства научных инноваций.

3. К факторам внешней среды, влияющим на управление условиями достойного труда в высшей школе, можно отнести следующие:

- совершенствование политики оплаты труда;
- реформу системы ВО в РФ, что снижает стабильность деятельности вузов;
- повышение престижа интеллектуального новаторского труда в общественном сознании;
- дефицитные рынки труда, связанные с ограничением деятельности диссертационных советов и недостаточным притоком новых научных кадров;

– слабую материально-техническую базу большинства региональных вузов, не входящих в государственные программы финансирования.

4. Внутренние факторы достойного труда, которые можно оценивать как тенденции для большинства вузов РФ:

– значительная часть вузов внедрила практику заключения срочных трудовых договоров на период от 3 до 5 лет в связи изменениями ТК РФ;

– учебная нагрузка на преподавательский состав имеет тенденцию к росту на фоне увеличения учебно-методической работы и усиления отчетной функции;

– в вузах повсеместно внедрена практика премирования в рамках эффективных контрактов и балльной системы, при этом показатели премирования не унифицированы.

5. Особая значимость преподавательского труда и его особенности выводят на первый план те стимулирующие воздействия, которые предназначены для поощрения инновационной активности преподавателей.

Дальнейшие исследования в рамках поставленной проблемы могут быть связаны с комплексной оценкой элементов модели достойного труда в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, а также организациях ДПО, более глубоким изучением используемых механизмов и факторов реализации достойного труда, выявлением проблемных областей и предложением мероприятий по совершенствованию. Подобные исследования позволят обеспечить более успешное управление национальным и региональным интеллектуальным капиталом на основе концепции достойного труда в организациях высшего и среднего профессионального образования.

Список источников

1. Государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика». Утверждена постановлением Правительства от 15 апреля 2014 года № 316. URL: <http://government.ru/rugovclassifier/823/events/> (дата обращения: 08.04.2024).

2. Кудров В.М. Инновационная экономика – веление времени // Современная Европа. 2009. № 2 (38). С. 85–98.

3. Трофимова Н.Н. Связь экономики знаний и инновационного развития национальной экономики // Этносоциум и межнациональная культура. 2022. № 11(173). С. 34–39.

4. Национальный проект «Наука и университеты». URL: https://minobrnauki.gov.ru/pas_project/ (дата обращения: 08.04.2024).

5. Вельмисова Д.В. Ценностно-смысловые метакомпетенции персонала современных предприятий и организаций // Новые императивы устойчивого развития социально-экономической системы : сборник докладов профессорско-преподавательского состава по материалам XI Национальной научно-практической конференции Института магистратуры с международным участием, Санкт-Петербург, 21–22 апреля 2022 года. СПб. : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2022. С. 11–16.

6. Каменева Т.Н. Метакомпетенции как ключевой фактор индивидуальной и командной эффективности // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2024. Т. 14, № 2. С. 212–223. doi: 10.21869/2223-1552-2024-14-2-212-223

7. Драчук П.Э. Роль образования в создании инновационной экономики // Вестник СМУС74. 2016. № 1 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obrazovaniya-v-sozdanii-innovatsionnoy-ekonomiki> (дата обращения: 26.08.2024).

8. Уточненный годовой отчет о реализации государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» за 2022 год. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcapcgpcglclefindmkaj/https://www.economy.gov.ru/material/file/f5ef8f3012ce0e063013de4ddf52011a/otchet_o_realizacii_gos_programmy_rf_ekonomicheskoe_razvitiye_i_innovacionnaya_ekonomika_za_2022_god.pdf (дата обращения 23.01.2025).

9. Александрова Е.В., Мохначев С.А., Суетин С.Н., Шамаева Н.П. Факторы развития инновационной экономики региона // Фундаментальные исследования. 2015. № 12-2. С. 331–336. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39415> (дата обращения: 26.08.2024).

10. Богаченко Е.Д., Колколова Е.В. Занятость в инновационной сфере российской экономики с позиции концепции достойного труда // Бизнес. Образование. Право. 2014. № 2(27). С. 217–222.

11. Устинова Л.Н. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, свойства // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2013. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-ponyatie-suschnost-svoystva> (дата обращения: 16.01.2024).

12. Лев Б. Нематериальные активы: управление, измерение, отчетность. М. : Квинто-Консалтинг, 2003.

13. Brooking A. The components of intellectual capital? URL: http://www.tbroker.co.uk/intellectual_capital/components.html

14. Edvinsson L., Malone M.S. Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. New York, NY : Harper Business, 1997.

15. Joia L.A. Measuring intangible corporate assets. Linking business strategy with intellectual capital // J. of Intellectual Capital. 2000. Vol. 1, № 1.

16. Степанова А.Е. Интеллектуальный капитал как фактор развития инновационной экономики : дис. ... канд. эконом. наук. Ставрополь, 2010. 154 с.

17. Устинова Л.Н. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, свойства // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2013. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-ponyatie-suschnost-svoystva> (дата обращения: 16.01.2024).

18. Мальцева А.А. Управление интеллектуальным капиталом технопарковой структуры как фактор эффективного менеджмента // Финансовый журнал. 2015. № 1. С. 60–71.

19. Мидлер Е.А. Интеллектуальный капитал: условия и источники формирования // Государственное управление. Электронный вестник. 2007. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-usloviya-i-istochniki-formirovaniya> (дата обращения: 26.02.2024).

20. Гриненко С.В., Задорожная Е.К. Развитие образования и науки как основной фактор формирования человеческого капитала // Известия ЮФУ. Технические науки. 2011. № 11. С. 23–27.

21. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения: 23.07.2024);

22. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf (дата обращения: 16.07.2024).

23. Колосова Р.П. Методические подходы к реализации принципов концепции МОТ «Достойный труд»: региональный аспект // Инновационное развитие экономики России: региональное разнообразие : сборник статей по материалам Шестой международной научной конференции. М., 2013. С. 666–674.

24. Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. (25 ноября 2005 г.). М. : ТЕИС, 2005. 422 с.
25. Санкова Л.В., Мирзабалаева Ф.И. К вопросу формирования механизма обеспечения достойного труда // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 265–270.
26. Смирнова Т.В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2010. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-dostoyrnogo-truda-dlya-rabotnikov-intellektualnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 16.01.2024).
27. Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Повышение эффективности труда преподавателей бюджетных учреждений: мотиваторы и демотиваторы // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы XI Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 30 октября 2019 года. Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2019. С. 216–219.
28. Насибова Э.Н. Целевой капитал (эндаумент-фонд) как источник финансирования интеллектуального потенциала вуза // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 8 (91). С. 251–258.
29. Гилева К.В. Системное обеспечение условий достойного труда: Анализ модели управления на примере ОАО «РЖД» // Управленческие науки. 2022. № 4. С. 103–114. doi: 10.26794/2304-022X-2022-12-4-103-114
30. Di Ruggerio E., Cohen J.E., Cole D.C., Forman L. Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses // Soc. Sci. Med. 133. № 120–127. doi: 10.1016/j.socscimed.2015.03.026
31. Deranty J.-Ph., Macmillan C. The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of «Decent Work» // Journal of Social Philosophy. 2012. № 43 (4). doi: 10.1111/josp.12003
32. Вершинина И.А. «Достойный труд»: подходы к определению // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2020. № 7. С. 67–72.
33. Фадейкина В.С. Подход к исследованию качества трудовой жизни в организации высшего образования // Мир науки. Социология, филология, культурология. 2023. Т. 14, № 3.
34. Ханагян Т.А. Оценка сформированности культуры безопасности труда // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения: Гуманитарные исследования. 2021. № 3 (11). С. 109–112. doi: 10.52170/2618-7949_2021_11_109
35. Андреева Э.А. Теоретические и методологические аспекты управления инновационной активностью субъектов национальной инновационной системы России. Пенза : Информационно-издательский центр ПФ РГУИТП, 2009. 172 с.
36. Послание Президента РФ Федеральному собранию от 29.02.2024 «Послание Президента Федеральному Собранию». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_471111/ (дата обращения: 08.04.2024).
37. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника». URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afee9d45e0a0/> (дата обращения: 08.04.2024).
38. Официальный сайт высшей аттестационной комиссии. URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/main> (дата обращения: 08.04.2024).
39. Региональные вузы – драйверы пространственного развития России : материалы Всероссийской с международным участием научно-практической конференции / отв. ред. А.М. Макаров. Ижевск : Удмуртский университет, 2021. 414 с.
40. Форма № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 08.04.2024).

41. Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 08.04.2024).
42. Воробьёва И.В. Социально-трудовое положение преподавателей вуза: элитные специалисты или потенциальные прекарии? // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 10. С. 69–86. doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86
43. Буланова М.Б. Прекарная занятость в сфере высшего образования: Рубикон перейден? // Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж.Т. Тощенко. М. : Весь Мир, 2021. С. 161–181.
44. Удовлетворённость работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов: Информационный бюллетень. М. : НИУ ВШЭ, 2021. 36 с. (Мониторинг экономики образования, № 9).
45. Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта: информационный бюллетень. М. : НИУ ВШЭ, 2023. 36 с. (Мониторинг экономики образования. № 7 (49)).
46. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы : Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р (в ред. от 14 сентября 2015 года) // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=186240&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.11531913159654872#03517736675202736> (дата обращения: 29.03.2024).
47. Раицкая Л.К. Зачем университетам эффективный контракт? URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/12/22/cc432f66862ac2e615352f1c8168d41d/rait-skay-a-lidiya-zachem-universitetam-effektivnyiy-kontrakt.pdf> (дата обращения: 20.03.2024).
48. Черкасова М.А. Мотивация научно-инновационной деятельности в вузе посредством практики эффективного контракта // Государственное и муниципальное управление: ученые записки. 2020. № 2. С. 87–90. doi: 10.22394/2079-1690-2020-1-2-87-90
49. Деркачев П.В., Варакина Ж.Л., Гусева Н.С., Клишевич Н.С. Субъективная оценка преподавателями вузов влияния эффективного контракта на повышение показателей их научно-исследовательской работы // Университетское управление: практика и анализ. 2022. Т. 26, № 1. С. 54–67. doi: 10.15826/umpra.2022.01.004
50. Официальный сайт ФГБОУ ВО ОмГУПС. URL: <https://omgups.ru/> (дата обращения 08.04.2024).
51. Официальный сайт ФГБОУ ВО УрГУПС. URL: <https://www.usurt.ru/> (дата обращения 08.04.2024).
52. Официальный сайт ФГБОУ ВО СГУПС. URL: <http://www.stu.ru/> (дата обращения 08.04.2024).
53. Молостова Н.Ю. Теоретико-методологические основания понятия «инновационное поведение» // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12, № 5-1. С. 132–136.
54. Батоврина Е.В. Мотивация инновационного поведения персонала // Государственное управление: электронный вестник. 2020. № 81. С. 215–232. doi: 10.24411/2070-1381-2019-10086
55. Смирнова Т.В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2010. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-dostoy-nogo-truda-dlya-rabotnikov-intellektualnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 16.01.2024).

References

1. The Russian Government. (2014) *Gosudarstvennaya programma "Ekonomicheskoe razvitiye i innovatsionnaya ekonomika". Utverzhdena postanovleniem Pravitel'stva ot 15 aprelya 2014 goda № 316* [Economic Development and Innovative Economy. State

Program. Approved by Government Resolution No. 316 of April 15, 2014]. [Online] Available from: <http://government.ru/rugovclassifier/823/events/> (Accessed: 08.04.2024).

2. Kudrov, V.M. (2009) Innovatsionnaya ekonomika – velenie vremeni [Innovative economy – the call of the times]. *Sovremennaya Evropa*. 2 (38). pp. 85–98.

3. Trofimova, N.N. (2022) Svyaz' ekonomiki znaniy i innovatsionnogo razvitiya natsional'noy ekonomiki [The relationship between the knowledge economy and innovative development of the national economy]. *Etnosotsium i mezhnatsional'naya kul'tura*. 11 (173). pp. 34–39.

4. Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation. (n.d.) *Natsional'nyy projekt "Nauka i universitet"* [Science and Universities National Project]. [Online] Available from: https://minobrnauki.gov.ru/nac_project/ (Accessed: 08.04.2024).

5. Vel'misova, D.V. (2022) [Value-semantic metacompetences of personnel of modern enterprises and organizations]. *Novye imperativy ustoychivogo razvitiya sotsial'no-ekonomicheskoy sistemy* [New Imperatives of Sustainable Development of the Socio-Economic System]. *Proceedings of the 11th National Conference*. Saint Petersburg. 21–22 April 2022. Saint Petersburg: Saint-Petersburg State University of Economics. pp. 11–16. (In Russian).

6. Kameneva, T.N. (2024) Metakompetentsii kak klyuchevoy faktor individual'noy i komandnoy effektivnosti [Metacompetences as a key factor in individual and team effectiveness]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment*. 2 (14). pp. 212–223. doi: 10.21869/2223-1552-2024-14-2-212-223

7. Drachuk, P.E. (2016) Rol' obrazovaniya v sozdanii innovatsionnoy ekonomiki [The role of education in creating an innovative economy]. *Vestnik SMUS74*. 1 (12). [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obrazovaniya-v-sozdanii-innovatsionnoy-ekonomiki> (Accessed: 26.08.2024).

8. Ministry of Economic Development of the Russian Federation. (2022) *Utochnennyy godovoy otchet o realizatsii gosudarstvennoy programmy Rossiyskoy Federatsii "Ekonomicheskoe razvitie i innovatsionnaya ekonomika" za 2022 god* [Economic Development and Innovative Economy. Revised annual report on the implementation of the state program of the Russian Federation for 2022]. [Online] Available from: https://www.economy.gov.ru/material/file/f5ef8f3012ce0e063013de4ddf52011a/otchet_o_realizatsii_gos_programmy_rf_ekonomicheskoe_razvitie_i_innovatsionnaya_ekonomika_za_2022_god.pdf (Accessed: 23.01.2025).

9. Aleksandrova, E.V. et al. (2015) Faktory razvitiya innovatsionnoy ekonomiki regiona [Factors in the development of a regional innovative economy]. *Fundamental'nye issledovaniya*. 12-2. pp. 331–336. [Online] Available from: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39415> (Accessed: 26.08.2024).

10. Bogachenko, E.D. & Kolkolova, E.V. (2014) Zanyatost' v innovatsionnoy sfere rossiyskoy ekonomiki s pozitsii kontseptsii Dostoinogo truda [Employment in the innovative sphere of the Russian economy from the standpoint of the concept of Decent Work]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo*. 2 (27). pp. 217–222.

11. Ustinova, L.N. (2013) Intellektual'nyy kapital: ponyatie, sushchnost', svoystva [Intellectual capital: concept, essence, properties]. *Finansovaya analitika: problemy i resheniya*. 8. [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-ponyatie-suschnost-svoystva> (Accessed: 16.01.2024).

12. Lev, B. (2003) *Nematerial'nye aktivy: upravlenie, izmerenie, otchetnost'* [Intangible Assets: Management, measurement, reporting]. Moscow: Kvinto-Konsalting.

13. Brooking, A. (n.d.) *The components of intellectual capital?* [Online] Available from: http://www.tbroker.co.uk/intellectual_capital/components.html

14. Edvinsson, L. & Malone, M.S. (1997) *Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. New York: Harper Business.

15. Joia, L.A. (2000) Measuring intangible corporate assets: Linking business strategy with intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*. 1(1).

16. Stepanova, A.E. (2010) *Intellektual'nyy kapital kak faktor razvitiya innovatsionnoy ekonomiki* [Intellectual capital as a factor in the development of an innovative economy]. Economics Law Diss. Stavropol.

17. Ustinova, L.N. (2013) Intellektual'nyy kapital: ponyatie, sushchnost', svoystva [Intellectual capital: concept, essence, properties]. *Finansovaya analitika: problemy i resheniya*. 8. [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-ponyatie-suschnost-svoystva> (Accessed: 16.01.2024).
18. Mal'tseva, A.A. (2015) Upravlenie intellektual'nym kapitalom tekhnoparkovoy struktury kak faktor effektivnogo menedzhmenta [Management of intellectual capital in technopark structures as a factor of effective management]. *Finansovyy zhurnal*. 1. pp. 60–71.
19. Midler, E.A. (2007). Intellektual'nyy kapital: usloviya i istochniki formirovaniya [Intellectual capital: Conditions and sources of formation]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik*. 12. [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-usloviya-i-istochniki-formirovaniya> (Accessed: 26.02.2024).
20. Grinenko, S.V. & Zadorozhnyaya, E.K. (2011) Razvitie obrazovaniya i nauki kak osnovnoy faktor formirovaniya chelovecheskogo kapitala [Development of education and science as a key factor in forming human capital]. *Izvestiya YuFU. Tekhnicheskie nauki*. 11. pp. 23–27.
21. United Nations. (1998) *Deklaratsiya MOT ob osnovopolagayushchikh printsipakh i pravakh v sfere truda* [Declaration of the ILO on fundamental principles and rights at work]. [Online] Available from: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml
22. United Nations. (2008) *Deklaratsiya MOT o sotsial'noy spravedlivosti v tselyakh spravedlivoy globalizatsii* [ILO Declaration on social justice for a fair globalization]. [Online] Available from: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf
23. Kolosova, R.P. (2013) [Methodological approaches to implementing the ILO's "Decent Work" concept: Regional aspect]. *Innovatsionnoe razvitie ekonomiki Rossii: regional'noe raznoobrazie* [Innovative Development of the Russian Economy: Regional diversity]. Proceedings of the 6th International Conference. Moscow. 17–19 April 2013. Moscow: TEIS. pp. 666–674. (In Russian).
24. Kostin, L.A. (2005). [Decent work in the 21st century]. *Dostoyannyi trud – vysshaya tsel' i zhiznennaya neobkhodimost'* [Decent Work – the Supreme Goal and Vital Necessity]. Proceedings of the Round Table of the Anniversary Lomonosov Readings. Moscow. 25 November 2005. Moscow: TEIS. (In Russian).
25. Sankova, L.V. & Mirzabalaeva, F.I. (2016) [On forming mechanisms for ensuring decent work]. *Sovremennye problemy ekonomiki i menedzhmenta* [Modern Problems of Economics and Management]. Proceedings of the International Conference. Voronezh. 28 October 2016. Voronezh: Voronezh State Pedagogical University. pp. 265–270. (In Russian).
26. Smirnova, T.V. (2010) Kriterii dostoy'nogo truda dlya rabotnikov intellektual'noy deyatel'nosti [Criteria for decent work for intellectual labor workers]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika*. 3. [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-dostoy'nogo-truda-dlya-rabotnikov-intellektualnoy-deyatelnosti> (Accessed: 16.01.2024).
27. Vasil'tsova, L.I. & Aleksandrova, N.A. (2019) [Improving the efficiency of teachers in budgetary institutions: Motivators and demotivators]. *Dostoyannyi trud – osnova stabil'nogo obshchestva* [Decent Work is the Basis of a Stable Society]. Proceedings of the 11th International Conference. Yekaterinburg. 30 October 2019. Yekaterinburg: Ural State University of Economics. pp. 216–219. (In Russian).
28. Nasibova, E.N. (2014) Tselevoy kapital (endaument-fond) kak istochnik finansirovaniya intellektual'nogo potentsiala vuza [Endowment fund as a source of funding for university intellectual potential]. *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*. 8 (91). pp. 251–258.
29. Gileva, K.V. (2022) Sistemnoe obespechenie usloviy dostoy'nogo truda: Analiz modeli upravleniya na primere OAO "RZHD" [Systemic provision of decent work conditions: Analysis of management models using OAO RZHD as an example]. *Upravlencheskie nauki*. 4. pp. 103–114. doi: 10.26794/2304-022X-2022-12-4-103-114

30. Di Ruggerio, E. et al. (2015) Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. *Social Science & Medicine*. 133. pp. 120–127. doi: 10.1016/j.socscimed.2015.03.026
31. Deranty, J.-Ph. & Macmillan, C. (2012) The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an extension of the notion of "Decent Work". *Journal of Social Philosophy*. 43 (4). doi: 10.1111/josp.12003
32. Vershinina, I.A. (2020) "Dostoinnyy trud": podkhody k opredeleniyu ["Decent work": Approaches to definition]. *Ekonomicheskoe razvitiye regiona: upravlenie, innovatsii, podgotovka kadrov*. 7. pp. 67–72.
33. Fadeykina, V.S. (2023) Podkhod k issledovaniyu kachestva trudovoy zhizni v organizatsii vysshego obrazovaniya [An approach to the study of the quality of working life in a higher education organization]. *Mir nauki. Sotsiologiya, filologiya, kul'turologiya*. 3 (14).
34. Khanagyan, T.A. (2021) Otsenka sformirovannosti kul'tury bezopasnosti truda [Assessment of the formation of an occupational safety culture]. *Vestnik Sibirskogo gosudarstvennogo universiteta putey soobshcheniya: Gumanitarnye issledovaniya*. 3 (11). pp. 109–112. doi: 10.52170/2618-7949_2021_11_109
35. Andreeva, E.A. (2009) *Teoreticheskie i metodologicheskie aspekty upravleniya innovatsionnoy aktivnost'yu sub"ektov natsional'noy innovatsionnoy sistemy Rossii* [Theoretical and Methodological Aspects of Managing Innovative Activity of Subjects of the National Innovation System of Russia]. Penza: Informatsionno-izdatel'skiy tsentr PF RGUITP.
36. Consultant Plus. (2024) *Address of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly of February 29, 2024*. [Online] Available from: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_471111/ (Accessed: 08.04.2024). (In Russian).
37. Ministry of Education of the Russian Federation. (2022) *Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii ot 27 iyunya 2022 g. № 401 "O provedenii v Rossiyskoy Federatsii Goda pedagoga i nastavnika"* [On holding the Year of the Teacher and Mentor in the Russian Federation. Decree of the President of the Russian Federation No. 401 of June 27, 2022]. [Online] Available from: <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afce9d45e0a0/> (Accessed: 08.04.2024).
38. *Ofitsial'nyy sayt vysshey attestatsionnoy komissii* [Higher attestation Commission. Official Website]. (n.d.) [Online] Available from: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/main> (Accessed: 08.04.2024).
39. Makarov, A.M. (ed.) (2021) *Regional'nye vuzy – drayvery prostranstvennogo razvitiya Rossii* [Regional Universities – Drivers of Spatial Development of Russia]. Izhevsk: Udmurt State University.
40. Ministry of Education of the Russian Federation. (n.d.) *Forma № VPO-1 "Svedeniya ob organizatsii, osushchestvlyayushchey obrazovatel'nyuyu deyatel'nost' po obrazovatel'nyim programmam vysshego obrazovaniya – programmam bakalavriata, programmam spetsialiteta, programmam magistratury"* [Information on the organization carrying out educational activities under higher education educational programs – bachelor's programs, specialist programs, master's programs. Form No. VPO-1]. [Online] Available from: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (Accessed: 08.04.2024).
41. Rosstat. (n.d.) *Zarabotnaya plata otdel'nykh kategoriy rabotnikov sotsial'noy sfery i nauki* [Salaries of certain categories of workers in the social sphere and science]. [Online] Available from: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (Accessed: 08.04.2024).
42. Vorob'eva, I.V. (2022) Sotsial'no-trudovoe polozhenie prepodavateley vuza: elitnye spetsialisty ili potentsial'nye prekarii? [Social and labor status of university teachers: elite specialists or potential precariae?]. *Vyshee obrazovanie v Rossii*. 10 (31). pp. 69–86. doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86
43. Bulanova, M.B. (2021) Prekarnaya zanyatost' v sfere vysshego obrazovaniya: Rubikon pereyden? [Precarious employment in higher education: Has the Rubicon been crossed?]. In: Toshchenko, Zh.T. (ed.) *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobennosti* [Precarious Employment: Sources, criteria, features]. Moscow: Ves' Mir. pp. 161–181.

44. HSE University. (2021) *Udovletvorennost' rabotoy, kar'ernye strategii i plany prepodavateley rossiyskikh vuzov: Informatsionnyy byulleten'* [Job Satisfaction, Career Strategies, and Plans of Russian University Lecturers: Information bulletin]. Moscow: HSE University.

45. HSE University. (2023) *Zarabotnaya plata rossiyskikh prepodavateley i uchenykh: differentsiatsiya, struktura i sostavlyayushchie effektivnogo kontrakta: informatsionnyy byulleten'* [Salaries of Russian Teachers and Scientists: Differentiation, structure and components of an effective contract: information bulletin]. Moscow: HSE University.

46. Consultant Plus. (2015) *On approval of the Program for the phased improvement of the remuneration system in state (municipal) institutions for 2012–2018. Order of the Government of the Russian Federation No. 2190-r of November 26, 2012 (as amended on September 14, 2015).* [Online] Available from: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=186240&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.11531913159654872#03517736675202736> (Accessed: 29.03.2024). (In Russian).

47. Raitskaya, L.K. (2014) *Zachem universitetam effektivnyy kontrakt?* [Why do universities need an effective contract?]. [Online] Available from: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/12/22/cc432f66862ac2e615352f1c8168d41d/raitskaya-lidiya-zachem-universitetam-effektivnyiy-kontrakt.pdf> (Accessed: 20.03.2024).

48. Cherkasova, M.A. (2020) *Motivatsiya nauchno-innovatsionnoy deyatel'nosti v vuze posredstvom praktiki effektivnogo kontrakta* [Motivation of scientific and innovative activities in the university through the practice of an effective contract]. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski*. 2. pp. 87–90. doi: 10.22394/2079-1690-2020-1-2-87-90

49. Derkachev, P.V. et al. (2022) *Sub"ektivnaya otsenka prepodavatelyami vuzov vliyaniya effektivnogo kontrakta na povyshenie pokazateley ikh nauchno-issledovatel'skoy raboty* [Subjective assessment by university lecturers of the impact of an effective contract on improving their research performance]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. 1 (26). pp. 54–67. doi: 10.15826/umpa.2022.01.004

50. *Omsk State Transport University*. (n.d.) [Online] Available from: <https://omgups.ru/> (Accessed: 08.04.2024). (In Russian).

51. *Ural State University of Railway Transport*. (n.d.) [Online] Available from: <https://www.usurt.ru/> (Accessed: 08.04.2024). (In Russian).

52. *Siberian Transport University*. (n.d.) [Online] Available from: <http://www.stu.ru/> (Accessed: 08.04.2024). (In Russian).

53. Molostova, N.Yu. (2010) *Teoretiko-metodologicheskie osnovaniya ponyatiya "innovatsionnoe povedenie"* [Theoretical and methodological foundations of the concept of "innovative behavior"]. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiyskoy akademii nauk*. 5-1 (12). pp. 132–136.

54. Batovrina, E.V. (2020) *Motivatsiya innovatsionnogo povedeniya personala* [Motivation of innovative behavior of personnel]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik*. 81. pp. 215–232. doi: 10.24411/2070-1381-2019-10086

55. Smirnova, T.V. (2010) *Kriterii dostoy'nogo truda dlya rabotnikov intellektual'noy deyatel'nosti* [Criteria for decent work for intellectual workers]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika*. 3. [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-dostoy'nogo-truda-dlya-rabotnikov-intellektual'noy-deyatelnosti> (Accessed: 16.01.2024).

Информация об авторе:

Гилева К.В. – доцент, Сибирский государственный университет путей сообщения – «СГУПС», Новосибирский государственный технический университет – «НГТУ» (Новосибирск, Россия). E-mail: kristi-1@mail.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

K.V. Gileva, Cand. Sci. (Psychology), associate professor, Siberian Transport University (Novosibirsk, Russian Federation); associate professor, Novosibirsk State Technical University (Novosibirsk, Russian Federation). E-mail: kristi-1@mail.ru

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 24.10.2024;
одобрена после рецензирования 27.01.2025; принята к публикации 12.02.2025.*

*The article was submitted 24.10.2024;
approved after reviewing 27.01.2025; accepted for publication 12.02.2025.*