

УДК 331.546

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Юлия А. Масалова^{1, @}

¹ Новосибирский государственный университет экономики и управления, Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, 56
[@] ymasalova@yandex.ru

Поступила в редакцию 15.03.2016 г.
Принята к печати 19.05.2016 г.

Ключевые слова: высшая школа, конкурентоспособность, преподаватель, трудовой потенциал, удовлетворенность трудом.

Аннотация: Целью работы является оценка потенциала преподавателя высшей школы; предмет исследования трудового потенциала и конкурентоспособность преподавателя вуза; методами исследования послужили анализ статистических данных и online-опрос; в статье представлены результаты исследования потенциала преподавателя вуза в условиях происходящих реформ в сфере высшего образования и в связи с изменяющимися требованиями по отношению к преподавателям вузов; определено, что преподаватели вузов, участвовавшие в опросе, демонстрируют высокую лояльность и приверженность, но среднюю вовлеченность. Выявлено, что вуз создает условия для их развития, самореализации, творчества и общения. Подтверждено, что преподаватели вузов, участвовавшие в опросе, имеют высокий научный и инновационный потенциал и готовность к ведению исследовательской деятельности. Сделан вывод о том, что трудовой потенциал преподавателей, участвовавших в опросе, используется не в полной мере. Определено, что большинство из них высоко оценивают личную конкурентоспособность. И лишь каждый пятый осознает необходимость ее повышения в соответствии с новыми требованиями. Результаты исследования могут быть полезны для руководства вузов в рамках управления качеством человеческих ресурсов.

Для цитирования: Масалова Ю. А. Исследование потенциала преподавателя высшей школы // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 2. С. 79 – 83.

Современный университет становится все больше ориентированным на научно-исследовательскую деятельность, в то время как еще совсем недавно, основу его работы составляла образовательная функция. Образование в словаре Ушакова определяется как процесс усвоения знаний, обучение и просвещение [11], что предопределяло соответствующий характер деятельности преподавателя вуза. В современных условиях ожидается, что университеты будут наращивать исследовательскую составляющую в своей работе, а это означает и существенные изменения приоритетов в работе профессорско-преподавательского состава вуза. Требуется такая модификация учебного процесса, которая позволит «высвободить энергию и пространство», чтобы создать возможность преподавателям для исследовательской работы [3].

Для университета сегодня становится все более характерным функционирование в качестве бизнес-единицы, а это значит, что вуз должен быть в состоянии конкурировать не только на рынке образовательных услуг, но и научных разработок, которые требуется доводить до технологии с обеспечением ее коммерциализации. Такой характер новых задач, требует оценки потенциала преподавателя вуза и его готовности к их решению.

Как отмечает Е. В. Маслов, потенциал в его общем виде характеризует те средства, которые могут быть мобилизованы для достижения определённой цели или решения конкретной задачи. При этом трудовой потенциал

представляет собой ресурсные возможности в области труда с их количественной и качественной стороны, которыми обладает субъект управления в рамках заданного календарного периода времени. С точки зрения организации – это предложенная работниками масса труда, определённого качества [7, с. 393]. В то же время трудовой потенциал преподавателя – это совокупность личных способностей, трудовых качественных и количественных характеристик профессорско-преподавательского состава, определяющих объемы его участия в научно-исследовательской, учебно-методической и внеучебной деятельности, необходимых для достижения требуемых стандартов образования, запросов потребителей и целей высшего учебного заведения, а также позволяющих непрерывно совершенствоваться в процессе трудовой деятельности [12]. Таким образом, использование потенциала, имеющегося у преподавателей вузов, зависит от таких характеристик, как лояльность (благожелательное отношение к организации – работодателю, сохранение длительной занятости), приверженность (принятие целей и задач вуза) и вовлеченность (активное участие преподавателей в делах вуза).

Оценка потенциала предполагает анализ его структуры, включающей социально-демографический, квалификационный, мотивационный, инновационный и т. п. аспекты [5]. С целью определения и оценки трудового потенциала профессорско-преподавательского состава россий-

ских вузов в феврале 2016 г. было проведено исследование методом online-опроса (с помощью веб-ориентированного программного обеспечения «Google формы»), который носил анонимный характер. В опросе, проводимом методом случайной выборки, приняли участие 1390 человек (0,5 % от генеральной совокупности), представляющие 30 российских государственных вузов (5 % от общего количества государственных и муниципальных вузов по состоянию на начало 2014 г.), в том числе два Национальных университета (МГУ им. М. В. Ломоносова и Санкт-Петербургского государственного университета), восемь федеральных и три исследовательских университета.

Рассмотрим качественно-количественные характеристики опрошенных преподавателей, которые позволяют говорить о репрезентативности непропорциональной выборки. Среди респондентов – 65,2 % женщин и 34,8 % мужчин, что в целом соответствует кадровой структуре российской высшей школы, где по гендерному составу среди профессорско-преподавательского состава вузов наблюдается неравенство: 57 % женщин против 43 % мужчин [4, с. 73].

Возрастная структура опрошенных преподавателей сложилась следующим образом: 38 % в возрасте от 31 – 40 лет, 31,4 % – от 41 – 50 лет, 11,7 % – от 22 – 30 лет, 10,9 % – от 51 – 60 лет, 8 % – старше 61 года. Для сравнения распределение численности профессорско-преподавательского персонала высших учебных организаций в России на начало 2014/2015 учебного года по возрастным группам выглядит следующим образом: 27 % – старше 61, 20,5 % в возрасте от 50 – 60 лет, 19 % – от 40 – 50 лет, 24,5 % – от 30 – 40 и 9 % до 30 лет [10], что говорит о преобладании возрастной группы от 50 лет и старше (47,5 %), вторая по численности группа от 30 – 50 лет (43,5 %). Статистические данные свидетельствуют о необходимости притока молодых специалистов в университеты для наращивания социально-демографического потенциала, при этом должна быть учтена и ориентация на исследовательские и творческие способности.

Структура опрошенных преподавателей в соответствии с занимаемой должностью: 61,8 % – доценты, 19,9 % – старшие преподаватели, 11,8 % – профессора и 6,6 % – ассистенты, также в целом соответствует общероссийской структуре профессорско-преподавательского состава в разрезе должностей (по состоянию на 2014/2015 учебный год), где 52 % приходится на доцентов, 21 % – на старших преподавателей, 14 % – профессора и 13 % – ассистенты [10].

Квалификационный потенциал преподавателя вуза характеризуется наличием у него ученой степени и ученого звания. Ученую степень кандидата наук имеют 66,9 %, доктора наук – 11,8 %, остальные 21,3 % опрошенных не имеют ученой степени. Для сравнения в целом по вузам в России, кандидаты наук составляют 55 %, доктора наук 14 % [9]. Ученое звание доцента имеют 45,5 %, профессора – 6,1 %, а 48,5 % опрошенных преподавателей не имеют ученого звания. Для сравнения в целом по вузам в России, ученое звание доцента имеют 34 %, профессора 11 % [9].

Еще один показатель, характеризующий научный потенциал современного преподавателя – Индекс Хирша, отражающий количество цитирований научных трудов автора. По данным научной электронной библиотеки (elibrary.ru), по состоянию на конец февраля 2016 г., са-

мый высокий индекс Хирша (86) имеет один автор: В. Н. Уверский (ОАО Институт инженерной иммунологии (Любучаны)). Индекс Хирша (81) – также у одного преподавателя: Р. З. Валиева из Уфимского государственного авиационного технического университета. Четыре человека имеют индекс свыше 70, 19 человек – 60 и выше, 85 человек – 50 и выше, 218 человек – 40 и выше, 627 человек – 30 и выше, 2530 человек – 20 и выше, 18065 человек – 10 и выше, 62996 человек имеют индекс цитирования от 5 до 9, 34317 человек – 4, а 53684 человек – 3. Необходимо учесть, что не все вышеупомянутые авторы работают в вузах и живут в России, многие из них трудятся в научно-исследовательских институтах. В числе авторов имеются также представители Казахстана, Белоруссии и т. д. Среди опрошенных преподавателей 16,7 % не зарегистрированы в электронной научной библиотеке и не отслеживают свой индекс цитирования, 22,7 % – имеют индекс Хирша – 2; 22 % – 1; 9,8 % – 4; по 8,3 % – 3 и 5, а 12,1 % – указали другое, что предполагало свободный ответ, который варьировался от 0 до 9 (без учета показателей от 1 до 5), как максимально указанное значение. В целом можно сделать вывод, что на данном этапе этому показателю преподаватели на данный момент не уделяют должного внимания. Кроме того, важно отметить, что высокий индекс цитирования имеют чаще всего представители естественнонаучного направления.

Для большинства опрошенных респондентов вуз является основным местом работы, так ответили 89,6 %. При этом более половины 54,1 % отметили, что работают только на одну ставку, треть опрошенных 32,3 % указали, что имеют внутреннее совместительство, 9,8 % являются внешними совместителями, а 3,8 % работают на почасовой основе. 39,4 % участвовавших в опросе преподавателей имеют стаж работы в вузе от 10 до 20 лет, 27 % от 20 до 40 лет, 15,3 % – от 5 до 10 лет, 10,2 % – от 3 до 5, 3,6 % – свыше 40 лет, 2,9 % – от 1 до 3, 1,5 % до 1 года. По данным Федеральной службы государственной статистики, на начало 2014/2015 учебного года 39,2 %, работающих в вузах страны имеют стаж свыше 20 лет, 32,5 % – от 10 до 20 лет, 15,8 % – от 5 до 10 лет, 6,2 % – от 3 до 5 лет, 5,6 % имеют стаж работы до трех лет [10]. Данные статистики демонстрируют высокий уровень лояльности преподавателей по отношению к системе высшего образования.

Вместе с тем важно было оценить, насколько высокая лояльность характеризуется также и высоким уровнем приверженности. Приверженность рассматривалась нами как твердая убежденность в организационных ценностях и принятие целей [2; 11] вуза, в котором работает преподаватель. Оценка приверженности осуществлялась по методике Л. Портера, при максимально возможном значении суммарного индекса приверженности в 50 баллов, средний индекс по респондентам составил 38 баллов. Таким образом, коэффициент приверженности составил 76 %, что определяется по шкале оценки приверженности как хороший уровень. Для сравнения удовлетворительный уровень варьируется от 40 – 60 %, а высокий начинается от 80 %. Помимо приверженности в современных условиях требуется еще и вовлечение преподавателей в работу вуза, так 52,2 % опрошенных преподавателей ответили, что только частично вовлечены (интересуются происходящим, но проявляют активность только в том, что затрагивает их интересы), еще 23,5 % –

умеренно вовлечены (знают текущую ситуацию, но делают только то, что от них требуется) и лишь 18,4 % – полностью вовлечены (знают обо всем, что происходит в вузе и проявляют активность). Важно отметить и то, что 5,9 % указали, что практически не вовлечены и поэтому ограничиваются выполнением своих основных обязанностей. Таким образом, можно констатировать наличие существенных резервов для вовлечения преподавателей в вузах.

Помимо социально-демографического и квалификационного потенциала в работе преподавателя важен и мотивационный, который характеризуется отношением к работе и создаваемыми вузом возможностями для удовлетворения потребностей. Так, 34,3 % опрошенных респондентов отметили, что работа для них – это средство развить свои способности и выразить себя; 20,4 % указали, что работа интересна им сама по себе, независимо от ее оплаты; 16,8 % ответили, что работа для них – это средство, чтобы добиться успеха и занять определенное место в обществе; 15,3 % – рассматривают работу как источник получения средств к существованию, а значит, чем больше платят, тем лучше делаю; 10,9 % считают, что работа – дело важное, но есть то, что занимает их гораздо больше, чем работа; 2,2 % – затруднились ответить на данный вопрос. Схожие результаты были получены и в ходе исследования, проведенного автором в 2005 г. [6]. Такое отношение преподавателей к своей работе формирует их настрой на самосовершенствование и развитие, качественное выполнение своих обязанностей и ориентацию на приобретение особого статуса. Так, практически треть опрошенных респондентов (31,1 %) отметили, что рассчитывают войти в научную элиту региона, лишь 3 % планируют в дальнейшем работать в Министерстве или сформировать политическую карьеру, а большинство 51,1 % надеется на стабильное место работы. Это говорит о ярко выраженной потребности в безопасности, которая удовлетворяется посредством гарантии занятости, а, следовательно, желанием формировать длительную занятость в вузе.

В целом по результатам анкетирования выявлено, что 60,3 % опрошенных преподавателей испытывают чувство удовлетворения от работы, а 30,9 % свыклись с ней и стараются работать добросовестно, выполняя то, что от них требуется. И лишь 2,2 % отметили, что не могут найти работу лучше.

Оценивая вуз в качестве места работы, преподаватели, участвовавшие в опросе, отмечают, что он предоставляет им возможности для самореализации (78,1 %), для творческого роста (55,5 %), для общения (39,4 %), обеспечивает средства к существованию (37,2 %), позволяет построить карьеру (19 %) и дает уверенность в завтрашнем дне (15,3 %). Следует отметить, несмотря на то, что практически половина опрошенных преподавателей ассоциирует с вузом стабильное место работы, только малая часть из них, всего 15,3 % ощущает уверенность в завтрашнем дне, что объясняется проводимыми в стране реформами в сфере высшего образования, которые нарушают существовавшую долгое время стабильность. При этом только 23,4 % опрошенных отметили, что в полной мере удовлетворены своей работой в вузе, 65 % – удовлетворены частично, а 10,9 % не удовлетворены.

Выбор работы в вузе почти для каждого третьего опрошенного преподавателя (26,3 %) связан с желанием заниматься преподавательской деятельностью, 21,9 % –

привлекает творческий подход и содержание работы, 17,5 % – считают работу в вузе своим призванием, 10,9 % – отметили возможность общения со студентами и коллегами, для 8 % – ценным является гибкий график работы. Лишь 6,6 % указали на свободу действий и самостоятельность, и всего 2,9 % считают работу в вузе престижной. 63,7 % не хотели бы сейчас менять место работы, а 23 % – затруднились ответить на данный вопрос. В то же время 13,3 % ответили утвердительно. Среди тех, кто ответил, что не хотел бы менять место работы: 33 % указали, что их все устраивает, а 39,2 % просто не видят другого места работы, куда бы хотелось перейти. При этом еще 20,6 % считают ситуацию в других местах работы схожей, что может говорить об отсутствии ярко выраженной конкуренции между вузами за квалифицированные кадры.

При этом практически каждый третий опрошенный преподаватель (32,1 %) отметил, что готов заниматься и педагогической и научной деятельностью, еще треть (30,7 %) считают, что им интересна и преподавательская и научная деятельность, но предпочтение отдают преподавательской и лишь 18,2 % отметили, что при том же условии, скорее предпочитают научную деятельность. По 7,3 % респондентов высказались в пользу исключительно педагогической или только научно-исследовательской деятельности. И лишь для 4,4 % – интерес работы в вузе касается управленческой деятельности. Такой результат объясняется тем, что 78,7 % опрошенных имеют ученую степень и занимаются наукой. Готовность преподавателей вуза к осуществлению научно-исследовательской деятельности подтверждается еще и тем, что лишь 7,4 % отметили, что за 2015 г. ни разу не принимали участия в научных конференциях, а 29,6 % указали четыре раза и более, 25,2 % – 2 раза; 24,4 % – 3 раза. Также 34,6 % ответили, что за 2015 г. имеют пять и более научных публикаций, по 15,4 % – имеют от 2-х до 4-х публикаций. И лишь 5,1 % – не имеет ни одной научной публикации в течение прошедшего года. Мнения опрошенных респондентов разделились относительно того кем должен быть современный преподаватель. Так, 39,3 % считают, что ученым-практиком, 26,7 % – педагогом-практиком, 15 % – ученым и только 7,4 % – педагогом. Таким образом, в деятельности преподавателя вуза, по мнению самих преподавателей, должна преобладать исследовательская и практическая составляющая.

Инновационный потенциал преподавателя вуза связан с обновлением учебного материала, внедрением новых образовательных технологий и освоением новых методов обучения. Практически половина респондентов (52,9 %) ответили, что обновляют учебный материал по читаемому курсу один раз в год, а 33,8 % – как только появляется новая информация или учебная литература. Также 34,8 % преподавателей отметили, что практически всегда используют в работе новые образовательные технологии. Лишь 7,7 % респондентов считают традиционные методы обучения более эффективными по сравнению с инновационными, поэтому не используют новые технологии в образовательном процессе. Все выше сказанное свидетельствует о высокой готовности опрошенных преподавателей вносить изменения в свою работу.

Оценка степени использования трудового потенциала показала, что почти половина респондентов (48,1 %) считает, что могли бы работать лучше, чем сейчас, а 7,4 %

затруднились ответить на этот вопрос, и только 44,4 % ответили, что в настоящее время работают в полную силу. Таким образом, степень использования трудового потенциала опрошенных преподавателей невысока. Среди условий, которые могли бы способствовать более эффективной работе, были названы: повышение размера заработной платы (67,6 %), адекватная оценка результатов работы (47,8 %), усиление связи между заработной платой и результатами труда (44,9 %), улучшение организации труда (30,9 %), четкое определение целей и обязанностей (25,7 %), повышение возможностей профессионального роста (25 %) и др. Таким образом, несмотря на то, что за последнее время произошли существенные изменения в оплате труда преподавателей вузов (часть из них перешла на эффективные контракты [8, с. 23 – 30]), проблема усиления связи между уровнем заработной платы и результатами труда остается до конца не решенной [1].

Оценивая собственную конкурентоспособность, 53,3 % опрошенных преподавателей ответили, что полностью соответствуют требованиям вуза, в котором работают; 23,7 % уверены, что легко смогут найти новую работу; 19,3 % осознают, что не в полной мере соответ-

ствуют требованиям вуза, и им требуются дополнительные усилия для обеспечения текущей конкурентоспособности; и лишь 3,7 % признались, что им трудно будет найти новую работу. Среди факторов, влияющих на конкурентоспособность преподавателя вуза в современных условиях, были названы: наличие практического опыта работы (59,6 %), научная активность (количество публикаций и индекс цитирования) – 58,8 %, вовлеченность (41,2 %), наличие ученой степени (39 %), качество методических разработок (32,4 %), знание иностранного языка (26,5 %), наличие педагогического стажа (24,3 %) и ученое звание (21,3 %).

Подводя итог, можно отметить, что участвовавшие в опросе преподаватели хорошо понимают текущую ситуацию, сложившуюся в системе высшего образования, выражают готовность к изменениям, стремятся поддерживать собственную конкурентоспособность и наращивать свой научный потенциал. В то же время в самих университетах не всегда имеет место такая образовательная среда, которая бы способствовала полной отдаче профессорско-преподавательского состава.

Литература

1. Абакумова Н. Н. Эффективный контракт в высшем образовании: «за» и «против» // Вестник НГУЭУ. 2014. № 3. С. 162 – 172.
2. Берлизова А. В. Интегральная модель организационной лояльности персонала // Вестник Кемеровского государственного университета. 2013. № 4(56). Т. 2. С. 174 – 178.
3. Волков А. Учебное заведение должно наращивать человеческий капитал // Портал «Стратегия научно-технологического развития России». 11.02.2016. Режим доступа: http://sntr-rf.ru/expert/andrej_volkov_110216/ (дата обращения: 13.03.2016).
4. Женщины и мужчины России. 2014 // Стат. сб. / Росстат. М., 2014. 217 с.
5. Масалова Ю. А. Составляющие качества человеческих ресурсов вуза // Северный регион: наука, образование, культура. 2015. № 1(31). С. 14 – 18.
6. Масалова Ю. А. Формирование мотивации профессорско-преподавательского состава вуза, ориентированной на качество образовательного процесса: дис. ... канд. экон. наук. Иркутск, 2006. 250 с.
7. Сотникова С. И., Маслов Е. В., Абакумова Н. Н., Бажутин И. С., Глазырин С. Ю., Масалова Ю. А., Москвина О. В., Подовалова Р. Я., Константинова Д. С., Нехаев А. И., Осипов В. П. Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. проф. С. И. Сотниковой. Новосибирск, 2012. 468 с.
8. Сотникова С. И., Удальцова М. В., Масалова Ю. А., Абакумова Н. Н., Аверченко Л. К., Апенько С. Н., Багирова А. П., Балханов А. М., Буравцова Н. В., Волкова А. С., Гладкова Т. Ю., Долженкова Ю. В., Калинин Д. С., Коваленко В. И., Колпакова Н. П., Константинова Д. С., Конюкова Н. И., Котова Л. Р., Куценко В. В., Ломакина И. Г., Маслов Е. В., Миляева Л. Г., Могилёвкин Е. А., Рязанцева Е. И., Соколова М. С., Сотников Н. З., Турсукова И. И., Фокин К. Б., Чекан А. А., Шолотонова Е. С. Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования: коллективная монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. С. И. Сотниковой. Новосибирск, 2014. 199 с.
9. Статистический ежегодник. 2014. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm (дата обращения: 13.03.2016).
10. Труд и занятость. 2015 // Стат. сб. / Росстат. М., 2015. 274 с.
11. Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка. М.: Альта-Принт, 2005. 1216 с. Режим доступа: <http://enc-dic.com/ushakov/Obrazovanie-38173.html> (дата обращения: 14.03.2016).
12. Хайдакин П. В. Моделирование системы управления трудовым потенциалом профессорско-преподавательского персонала вуза // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2012. № 1. С. 34 – 37.

ANALYSIS OF THE POTENTIAL OF FACULTY MEMBERS

Yuliya A. Masalova^{1, @}

¹ Novosibirsk State University of Economy and Management, 56, Kamenskaya street, Novosibirsk, Russia, 630099
@ymasalova@yandex.ru

Received 15.03.2016.

Accepted 19.05.2016.

Keywords: graduate School, competitiveness, professor, employment potential, job satisfaction.

Abstract: The purpose of the work is to evaluate the potential of a high school teacher; the subject of study is employment potential and competitiveness of the university faculty member; research methods include analysis of statistical data and online-survey. The article presents the results of the research potential of the university teaching staff in the conditions of ongoing reforms in higher education and in connection with changing requirements to higher education institutions for faculty members. It was determined that faculty members demonstrate high loyalty and commitment, but average engagement. It was revealed that the institution creates proper conditions for development and self-realization, creativity and communication. It was confirmed that university professors have a high scientific and innovative potential and willingness to conduct research. The conclusion is that the employment potential of university staff is not used to the full. It was determined that the majority of the teaching staff appreciates personal competitiveness. And only one out of five is aware of the need to develop their personal competitiveness in line with the new requirements. The results of the study may be useful for university governance within the management of human resources quality.

For citation: Masalova Y. A. Issledovanie potentsiala prepodavatelya vysshei shkoly [Analysis of the Potential of Faculty Members]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki = Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic sciences*, no. 2 (2016): 79 – 83.

References

1. Abakumova N. N. Effektivnyi kontrakt v vysshem obrazovanii: «za» i «protiv» [Effective contract in higher education: "for" and "against"]. *Vestnik NGUEU = Vestnik NSUEM*, no. 3 (2014): 162 – 172.
2. Berlizeva A. V. Integral'naiia model' organizatsionnoi loial'nosti personala [Integrated model of organizational loyalty of personnel]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Kemerovo State University*, 2, no. 4 (2013): 174 – 178.
3. Volkov A. Uchebnoe zavedenie dolzhno narashchivat' chelovecheskii kapital [The educational institution has to build human capital]. *Portal «Strategiia nauchno-tekhnologicheskogo razvitiia Rossii»* [The portal "Strategy of scientific and technological development of Russia"]. 11.02.2016. Available at: http://sntr-rf.ru/expert/andrey_volkov_110216/ (accessed 13.03.2016).
4. *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii. 2014* [Women and men of Russia. 2014]. Moscow, 2014, 217.
5. Masalova Iu. A. Sostavliaiushchie kachestva chelovecheskikh resursov vuza [Components of the quality of human resources of the University]. *Severnyi region: nauka, obrazovanie, kul'tura = Northern region: science, education, culture*, no. 1(31) (2015): 14 – 18.
6. Masalova Iu. A. *Formirovanie motivatsii professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuza, orientiro-vannoi na kachestvo obrazovatel'nogo protsesssa*. Diss. kand. ekon. nauk [Formation of the motivation of the faculty of higher education institution focused on quality of educational process. Cand. econ. Sci. Diss.]. Irkutsk, 2006, 250.
7. Sotnikova S. I., Maslov E. V., Abakumova N. N., Bazhutin I. S., Glazyrin S. Iu., Masalova Iu. A., Moskvina O. V., Podovalova R. Ia., Konstantinova D. S., Nekhaev A. I., Osipov V. P. *Ekonomika i upravlenie personalom* [Economy and human resource management]. Ed. Sotnikova S. I. Novosibirsk, 201, 468.
8. Sotnikova S. I., Udaltsova M. V., Masalova Iu. A., Abakumova N. N., Averchenko L. K., Apen'ko S. N., Bagirova A. P., Balkhanov A. M., Buravtsova N. V., Volkova A. S., Gladkova T. Iu., Dolzhenkova Iu. V., Kalinin D. S., Kovalenko V. I., Kolpakova N. P., Konstantinova D. S., Koniukova N. I., Kotova L. R., Kutsenko V. V., Lomakina I. G., Maslov E. V., Miliaeva L. G., Mogilevkin E. A., Riazantseva E. I., Sokolova M. S., Sotnikov N. Z., Tursukova I. I., Fokin K. B., Chekan A. A., Sholotonova E. S. *Upravlenie chelovecheskimi resursami v usloviakh reformirovaniia sistemy obrazovaniia* [Management of human resources in the conditions of reforming of an education system]. Ed. Sotnikova S. I. Novosibirsk, 2014, 199.
9. *Statisticheskii ezhegodnik* [Statistical year-book]. 2014. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm (accessed 13.03.2016).
10. *Trud i zaniatost'. 2015* [Work and employment. 2015]. Moscow, 2015, 274.
11. Ushakov D. N. *Tolkovy slovar' russkogo iazyka* [Explanatory dictionary of Russian]. Moscow: Al'ta-Print, 2005, 1216. Available at: <http://enc-dic.com/ushakov/Obrazovanie-38173.html> (accessed 14.03.2016).
12. Khaidakin P. V. Modelirovanie sistemy upravleniia trudovym potentsialom professorsko-prepodavatel'skogo personala vuza [Modeling of the system of labor potential management of the teaching staff of the University]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, no. 1 (2012): 34 – 37.