

РЫНОК ТРУДА И ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ LABOR MARKET AND ECONOMIC EDUCATION AND BUSINESS

УДК 331.2

УСТРАНЕНИЕ НЕСООТВЕТСВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УРОВНЮ КАЧЕСТВА ИХ ТРУДА

CORRECTIVE ACTION BETWEEN THE REMUNERATION AND THE LEVEL
OF QUALITY OF WORK OF SCIENTIFIC TEACHING STAFF

А.Ф. Зимин¹⁾, Р.В. Губарев²⁾, В.М. Тимирьянова¹⁾, О.В. Литвишко²⁾
A.F. Zimin¹⁾, R.V. Gubarev²⁾, V.M. Timuryanova¹⁾, O.V. Litvishko²⁾

¹⁾ Уфимский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова,
Российская Федерация, 450080, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Менделеева, д. 177/3
²⁾ РЭУ им. Г.В. Плеханова, Российская Федерация, 117997, г. Москва, Стремянный переулок, д.36

¹⁾ Plekhanov Russian University of Economics (branch in Ufa),
Russia, 450080, Republic of Bashkortostan, Ufa, Mendeleev street 177/3

²⁾ Plekhanov Russian University of Economics,
Russian Federation, 117997, Moscow, Stremyanny pereulok street 36

E-mail: zimin_af@mail.ru, gubarev.roma@yandex.ru, 79174073127@mail.ru, ol-1@mail.ru

E-mail: ol-1@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрена взаимосвязь качества труда научно-педагогических работников и размера оплаты их труда. В качестве объекта исследования выступил один из вузов г. Уфы. Целью выявления взаимосвязи уровня качества труда научно-педагогических работников и вознаграждения за их труд являлась разработка механизмов повышения мотивации научно-педагогических работников. Уровень качества труда оценивался по разработанной авторами шкале оценок, в которой приводятся показатели оценки (профессионализм, ответственность, инициативность, дисциплинированность, отношения с коллективом) и соответствующие им максимальные количественные оценки в баллах, распределенные по четырем степеням проявления качества (очень высокая, высокая, не очень высокая, низкая). В работе исследован разброс количественных оценок уровня качества труда работников и выявлена тенденция, описываемая теорией распределения. Определены коэффициенты парной корреляции между уровнем качества труда и вознаграждением за труд. Установлена слабая связь между указанными показателями и причины этого. В результате обосновано, что качество труда научно-педагогических работников не влияет существенно на размер получаемой ими заработной платы, а вознаграждение за труд оторвано от уровня качества труда. Рассмотрены примеры организации оплаты труда в других странах.

Abstract

One of the main resources for economic growth and national security factor is the scientific and labor potential of the country, which is dependent on the quality of education in the country. The article examined the relationship of labor quality academic staff and the size of their salaries. The object of



investigation was made by one of the universities of Ufa. The purpose of identifying the relationship level of quality of work of academic staff and remuneration for their work was to develop methods to increase motivation of academic staff. Labor quality level estimated by the authors' rating scale, which provides estimates of indicators (proficiency, responsibility, initiative, discipline, relationship with the team) and corresponding maximum quantitative evaluation in points, distributed in four degrees of manifestation of the quality (very high, high, not very high, low). In the study, the results of quantitative assessments of the quality of work and level of employees showed a trend, the coefficients of pair correlation between the level of quality of work and remuneration for work are determined. Weak link is established between these indicators and the reasons for this are studied. The result proved that the quality of work of scientific and pedagogical workers is not affected significantly by the size of the salary earned by them and compensation for work divorced from the level of the quality of work. Examples of wages organization in other countries are also considered.

Ключевые слова: качество труда, вознаграждение за труд, мотивация к труду, стимулирующие выплаты, прожиточный минимум.

Keywords: quality of work, remuneration, motivation to work, incentive payments, living wage.

Введение

Одними из основных ресурсов экономического роста являются научный и трудовой потенциал страны, в частности, трудовые ресурсы, имеющие высокий уровень компетенций в своей области работы, подготовленные в системе высшего образования, научные результаты, полученные научно-педагогическими работниками. Значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества не только экономики, но и общества в целом постоянно растет вместе с ростом влияния человеческого капитала [Чистохвалов В.Н., 2008.] И это постоянно подчеркивается не только отечественными, но и зарубежными авторами (Hanushek E.A., Shindo Y., WoBmann L.).

Образование связано не только с ростом экономики, оно служит обеспечению безопасности на всех уровнях: личности, общества, государства. Оно играет существенную роль в укреплении всех ее видов. Оно выступает одновременно как ее объект, ресурс и средство и создает, укрепляет фундамент будущего благополучия нации и безопасности страны [Нестеров В.В. 2009]. Демченко С.В. отмечает, что «система национальной безопасности современного государства органично зависит от эффективности, проводимой инновационной и образовательной политики» [Демченко С.В., 2008.]. Так, «без квалифицированных кадров невозможны экономическая и военная безопасность государства; технологическая безопасность немыслима без научных разработок. В современных условиях единственно возможным путем возрастания могущества России является сохранение, развитие и мобилизация интеллектуального потенциала страны. Ее будущее связывается с переходом на инновационный путь развития, в реализации которого трудно переоценить роль образования» [Лаптев Л.Г., Бельков О.А., 2001]. Именно поэтому развитие образовательной сферы должно быть важнейшим приоритетом политики национальной безопасности.

Вместе с тем, многими исследователями отмечается не только неудовлетворительное качество условий, созданных для педагогической и научной работы преподавателей высшей школы, но и несоответствие оплаты труда прикладываемым усилиям, непосредственно сказывающимся на качестве выпускаемых студентов и результативности научных разработок. За последние десятилетия система оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений несколько раз претерпевала изменения, однако в качестве подготовки кадров и результатах научно-исследовательской работы прорыва не отмечено. Мотивационный кризис проявляется в нарастающей неудовлетворенности трудом сотрудников вузов [Денисова О.П. 2010.]. Отмеченные проблемы обсуждаются на протяжении последних двадцати лет [Анисовец Т. А. 2012; Богдан Н.Н., Могилевкин Е.А. 2004; Похолков Ю., Чучалин А., Могильницкий С., Боев О. 2004]. И в большинстве работ

отмечается, что «существующие до недавнего времени в сфере образования подходы к оплате труда не оказывали должного стимулирующего воздействия на работников к повышению уровня их профессионализма и не могли в достаточной мере сориентировать мотивационными механизмами высококвалифицированных специалистов на трудовую деятельность в указанной сфере» [Балынская Н.Р. Кузнецова Н.В. Синицына О.Н., 2015].

Основные результаты исследования

Одним из важнейших инструментов управления качеством образовательного процесса является создание системы оценки труда преподавателя и внедрение ее в практику работы отдельно взятого преподавателя, а также кафедры, факультета и ВУЗа в целом [Яновский Л.М., Малов И.В., 2008]. Данное исследование, результаты которого излагаются ниже, проводилось на примере одного из вузов г. Уфы с применением разработанной авторами методики [Зимин А.Ф., Андреева И.Ю., 2012]. Значимость оценочных показателей в баллах определялась методом экспертного опроса специалистов, а уровень качества труда работников оценивался по указанной шкале в баллах экспертами, хорошо знающими оцениваемых работников. С целью оптимизации данного оценочного процесса авторами разработан алгоритм, на основе которого написана программа ЭВМ, позволяющая облегчить процесс оценки качества труда работников. Программа предусматривает возможность определения количества экспертов, участвующих в оценке, и автоматически определяет степень согласованности мнений экспертов. Результатом расчетов является рейтинг преподавательского состава, позволяющий в последующем учитывать его, в частности, при определении выплат стимулирующего характера.

Уровень качества труда научно-педагогических работников и оплата их труда рассчитывались за 2013/2014 учебный год. В полученных данных проявляется та самая тенденция, которую описывает теория распределения: большинство образует группу умеренно-компетентных преподавателей, а очень компетентные преподаватели и не очень компетентные оказываются в меньшинстве. Выявленная пропорция делит оцениваемую совокупность преподавателей в отношении 68% и 32%, а соотношение между ними близко подходит к пропорции золотого сечения и приближено к числу фи (1,618). Среднее линейное отклонение, как обобщающий показатель, измеряющий степень разброса вокруг средней величины балльной оценки уровня качества труда преподавателей, составляет 11,4 балла. Отклонения от средней в каждую из сторон одинаковы и равны этому числу, т.е. можно говорить о симметрии применительно к показателям разброса оценок. Среднее квадратическое (стандартное) отклонение, рассчитанное по тем же данным, равно 14,67 балла, т.е. отклонения числа баллов, оценивающих уровень качества труда преподавателей, от общей средней в ту и другую сторону указывают на их симметрию. Соотношение стандартного отклонения и средней арифметической оценки дают величину, равную 18,57%, что указывает на однородность изучаемой нами совокупности и возможность пользоваться полученными результатами. В пределах одной сигмы ($\pm \sigma$) располагается 66,7% наблюдаемых оценок, что говорит о том, что закон распределения оценок уровня качества труда преподавателей близко подходит к нормальному.

Задача выявления взаимосвязи уровня качества труда преподавателей и размеров их заработной платы потребовала представить её аналитически. Очевидной представляется как вознаграждения за их труд от достигнутого уровня качества труда. В тоже время оправдано и утверждение, что уровень качества труда преподавателей должен зависеть заработной платы преподавателей должен зависеть, в том числе, и от уровня получаемого вознаграждения за труд. Эти теоретические предположения об указанных взаимосвязях в рассматриваемом нами реальном примере не подтверждаются. Так, коэффициент корреляции рангов между уровнями качества труда и часовой заработной платой оказался равным 0,358, а коэффициент Фехнера – 0,111. Разной в отклонениях обоих признаков выражает слабую связь между ними.



Корреляционное поле на представленном ниже графике (точки разбросаны почти по всему полю) иллюстрирует отсутствие тесной связи между уровнями оценок качества труда преподавателей (x) и среднечасовой заработной платой (y).

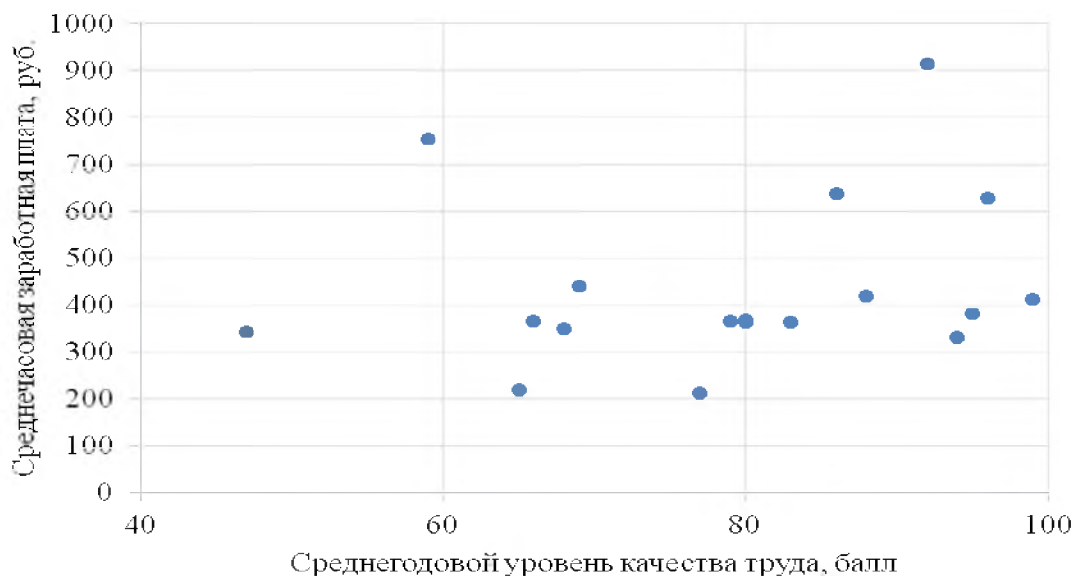


Рис. 1. Поле корреляции
Fig. 1. The correlation field

Найденные значения коэффициентов корреляции и детерминации также свидетельствуют об очень слабой связи между указанными признаками. Качество труда преподавателей не влияет существенно на размер получаемой ими заработной платы, а вознаграждение за труд оторвано от уровня качества труда.

Таблица 1
Table 1

Коэффициенты парной корреляции между уровнем качества труда преподавателей и оплатой их труда
Coefficients of pair correlation between the level of quality of lecturers' work and the payment for the labor

Наименование	x ₁	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄
1	2	3	4	5	6
Среднегодовой уровень качества труда (x ₁)	1	-	-	-	-
Среднечасовая заработная плата (y ₁)	0,038	1	-	-	-
Среднемесячная заработная плата (y ₂)	0,122	0,522	1	-	-
Годовая базовая заработная плата (y ₃)	0,060	0,526	0,903	1	-
Годовая заработная плата всего (y ₄)	0,123	0,522	0,999	0,904	1

Как показывают данные, приведенные в таблице 1, ни с одним из показателей оплаты труда уровень качества труда тесно не связан.

Между самими показателями заработной платы теснота связи достаточно высокая и даже близка к функциональной, например, между общей суммой годовой заработной платы и её среднемесячным уровнем. Статистические показатели, приведенные в таблице 2, свидетельствуют о несущественности асимметрии по всем признакам и о распределении, близком к симметричному, указанных признаков в генеральной совокупности. Показатель эксцесса незначительно превышает нулевое значение и указывает на близость к нормальному распределению, качественную однородность исследуемой нами совокупности.

Для получения ответа на вопрос о том, почему повышение уровня качества труда преподавателей не сопровождается ростом вознаграждения за труд, следует проанализировать размеры и структуру получаемой ими заработной платы.

Таблица 2

Table 2

Статистические показатели, характеризующие соответствие эмпирического распределения исследуемых факторов нормальному распределению
Statistical indexes, characterizing the correspondence of the empirical distribution of the investigated factors to the normal distribution

Наименование	Стандартная ошибка	Среднее значение	Медиана (Me)	Стандартное отклонение (σ)	Экцесс (Ek)	Асимметричность (As)	Уровень надежности, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Уровень качества труда (x_1)	3,46	76,83	79,50	14,67	-0,64	-0,37	7,29
Часовая заработная плата (y_1)	42,76	437,81	369,25	181,42	1,80	1,43	90,22
Месячная заработная плата (y_2)	2,69	33,57	33,05	11,41	-0,83	0,27	5,68
Годовая базовая заработная плата (y_3)	18,95	177,22	186,25	80,41	-0,20	-0,09	39,99
Годовая заработная плата всего (y_4)	32,31	402,78	396,95	137,06	-0,83	0,27	68,16

Как известно, годовая величина заработной платы преподавателей складывается из базовой оплаты за выполнение установленных должностных обязанностей в расчете на 1,0 ставку, базовой оплаты по совместительству до 0,5 ставки, оплаты из почасового фонда, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Удельный вес базовой оплаты в общей сумме годовой заработной платы составил в среднем 44% и, следовательно, можно говорить о перекосе в оплате труда в сторону увеличения выплат за переработку сверх установленной годовой нагрузки в расчете на 1,0 ставку. Так более половины общего числа преподавателей (56%) имели учебную нагрузку более одной ставки (от 0,3 до 0,5). Кроме того, треть преподавателей сверх того выполняли дополнительную работу на условиях почасовой оплаты. Учебная нагрузка, таким образом, возросла в среднем на одного преподавателя до 960 часов в год, а 28% преподавателей её имели 1000 часов и даже более. При таком количестве часов учебной нагрузки (а ряд преподавателей занимается ещё и доработкой) качества как такового нет, это не преподавание, а его симуляция. К этому следует добавить и то, что структура учебной нагрузки сведена практически к аудиторной, а количество преподаваемых дисциплин каждым преподавателем зачастую превышает все мыслимые пределы (от 5-ти дисциплин). Все это означает, что преподаватель либо топчется на месте в своем научном росте, либо вынужден за счет своего здоровья писать статьи, монографии, учебники, учебно-методические пособия по ночам. Преподаватель отстает от прогресса в своей области, ему некогда отшлифовать свои лекции, семинарские и практические занятия. Отсюда и не очень хорошая подготовка обучающихся [Абдуллин А.Р., Фаррахетдинова А.Р., 2014].

Здесь уместно сослаться на ситуацию в данной сфере деятельности в развитых европейских странах, где учебная нагрузка преподавателя составляет не более 450-500 ч. в год, а особо ценным преподавателям её снижают в два и более раза, лишь бы они преподавали. Исключается дополнительная преподавательская нагрузка в виде воспитательной работы, кураторства. С них снимаются часы, затраченные на повышение квалификации, которую они осуществляют «с отрывом от производства». В этих странах



преподавание является главной и единственной обязанностью преподавателей. Они – учёные, воспитывают добросовестным отношением к делу качеством своих лекций и практических, семинарских занятий. По мнению Римской О.Н. отличия в содержании и оплате труда преподавателей зарубежных вузов проявляются в «достойном уровне оплаты труда, высоком социальном статусе преподавателя, наличием условий для ведения научной работы, значительно меньшая аудиторная нагрузка, высокой мотивации к качественному труду, социальной защищенности преподавателей за рубежом, существенным льготам по налогообложению дохода» [Римская О.Н., 2006].

Действительно, оплата труда преподавателей в развитых странах намного превышает ее эквивалент в России. Так, по данным Inside Highez Education, среднемесячная заработная плата профессора в финансируемых государством университетах (в долларах США, пересчитанных по паритету покупательной способности), составляет в странах: Германия – 5141; США – 6054; Индия – 6070; ЮАР – 6531. В Казахстане она составляет 720, выше она и в Белоруссии, а в России – всего 617 [Губарев Р.В., 2013]. Преподаватели вузов в России – одни из самых низкооплачиваемых работников, им существенно недоплачивают. По оценке Всероссийского центра уровня жизни, прожиточный минимум в 2014 г. (расчеты проводились в 2013 г.) – 16-17 тыс. руб. на члена семьи. Чтобы нормально обеспечивать семью с двумя детьми, на которую призывают ориентироваться, то каждый работающий родитель должен зарабатывать по 75 тыс. руб. [Пусть слабый проиграет! 2015.]. Средняя заработная плата по стране более чем в 2 раза ниже этого уровня [Экономический кризис - социальное измерение: информационно-аналитический бюллетень 2015]. С учетом значительно возросших в нашей стране в 2014 и 2015 г. цен на потребительские товары, покупательная способность получаемой заработной платы упала, снизился уровень выживаемости. Хорошо известно, что для научно-педагогической деятельности требуются большие умственные способности, ею надо заниматься профессионально каждый день. Это изнуряющий труд. Чтобы научно-педагогические работники вуза сосредотачивались на учебном процессе и науке, заработной платы 75 тыс. руб., рассчитанной с учетом прожиточного минимума и числа членов семьи, недостаточно. Ведь энерготраты педагога, ученого, которого вынуждают работать все больше и на высоком научно-методическом уровне, значительно выше трат среднестатистического работника. Преподаватели, получающие сегодня нищенскую заработную плату за работу в вузе на 1,0 ставку, стремятся увеличить её сверхнагрузкой в своем вузе и подработками в других вузах.

Боровская М.А., Масыч М.А. и Бечвая М.Р. отмечают и другие тенденции, формируемые в условиях слабой связи качества и оплаты труда: нежелание молодых ученых работать в качестве преподавателей, что приводит к «старению» профессорско-преподавательского состава, уходу квалифицированных преподавателей в другие отрасли экономики [Бородин А.И, Шаш Н., 2012].

Итак, что нами предлагается для исправления сложившейся ситуации с уровнем качества труда преподавателей вузов и уровнем вознаграждения за него? Ниже приведем наиболее важные, по нашему мнению, меры.

1. Дифференцировать учебную нагрузку с учетом квалификационного потенциала преподавателя. Годовая учебная нагрузка преподавателю на 1,0 ставку заработной платы не должна превышать 700 ч. для доцента и 600 ч. для профессора. Расчет этой нормы вытекает из продолжительности первой половины рабочего дня преподавателя и соотношения 1 преподаватель к 6 обучающихся очного обучения.

2. Число преподаваемых дисциплин преподавателем должно быть ограничено максимумом 3-4, что согласуется с мнением, высказываемым опытными преподавателями.

3. Прекратить сокращение аудиторных часов, выделяемых на изучение дисциплин (особенно профильных), ничем не обоснованное исключение контрольных работ для обучающихся заочников, уменьшение нормативных часов на рецензирование и прием защиты курсовых работ, на руководство выпускными квалификационными работами.

4. Регулярно (каждый квартал, год) оценивать уровень (рейтинг) качества труда преподавателей по методике, предложенной авторами [Зимин А.Ф., Андреева И.Ю., 2012]. Рейтинги преподавательского состава должны применяться при определении выплат стимулирующего характера (премий по личным результатам и заслугам).

5. Увеличить финансирование вузов по всем источникам и довести их объемы до уровня, позволяющего преподавателям не выживать, а трудиться с полной отдачей и не во вред своему здоровью. Нижней границей месячной заработной платы преподавателя может явиться 75 тыс. руб. с известной дифференциацией по квалификационному уровню.

6. Увеличить частично заработную плату преподавателям возможно за счет внутреннего источника вуза, а именно за счет уменьшения бюджета вуза, направляемого на содержание бюрократических структур и поглощающих сегодня до половины фонда заработной платы.

7. Представляется обоснованной корректировка базовой оплаты (должностных окладов) преподавателей с учетом достигнутого ими уровня качества труда. Диапазон изменения базовой оплаты в зависимости от достигнутых уровней качества труда нуждается в обосновании и экспериментальной проверке.

8. Ввести премирование преподавателей по коллективным результатам деятельности университета и его структурных подразделений, для чего может применяться методика оценки по критериям и приоритетам [Зимин А.Ф., Андреева И.Ю., 2012].

9. В целях повышения научного и педагогического уровня преподавателям следует предоставлять время «с отрывом от производства» в объеме 72 ч. каждые три года, уменьшая на этот срок учебную нагрузку.

10. После 4 лет работы в ВУЗе предоставлять преподавателям годовой отпуск с полной оплатой для ознакомления с передовыми достижениями развитых стран в различных областях знаний.

Заключение

Сегодня приоритетные задачи, стоящие перед вузами России, невозможно решить без совершенствования системы оплаты труда сотрудников сферы высшего профессионального образования, поскольку от их эффективной работы зависит конкурентоспособность вузов страны. Реализация предлагаемых мер требует юридических обоснований, принятия руководством университетов и их коллективов на Ученых советах, Советах трудовых коллективов. Это настоятельная необходимость, учитывая сложность ситуации с качеством труда научно-педагогических работников вузов, оплаты их труда и качеством подготовки выпускников.

Список литературы References

1. Абдуллин А.Р., Фаррахетдинова А.Р., 2014. Кадровый потенциал науки. методы оценки. - Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2014. – 66 с.
Abdullin A.R., Farrakhetdinova A.R., 2014. Personnel potential of science. assessment methods. - Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2014. – 66 pages.
2. Анисовец Т. А. 2012. Экономика образования и образовательного учреждения. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2012. – 180 с.
Anisovets T.A., 2012. Economy of education and educational institution. – SPb.: Department of operational polygraphy of Higher School of Economics National Research University – St. Petersburg, 2012. – 180 pages.
3. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н., 2015. Изменение в системе оплаты труда как фактор управления мотивацией трудового поведения работников образовательных учреждений // Вопросы управления. 2015. №3. С.96-104.



Balynsky N.R., Kuznetsova of N.V., Sinitsyn O.H., 2015. Change in the system of compensation as factor of management of motivation of labor behavior of employees of educational institutions//Questions of management. 2015. No. 3. Page 96-104.

4. Богдан Н.Н., Могилевкин Е.А., 2004. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного федерального округа) // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 3. С. 89-97.

Bogdan N.N., Mogilevkin E.A., 2004. Motivation and a demotivating of professional activity of personnel of higher education institution (on the example of higher education institutions of the Far Eastern Federal District)//University management: practice and analysis. 2004. No. 3. Page 89-97.

5. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р., 2013. Анализ систем оплаты труда преподавателей вузов // Высшее образование в России. 2013. № 2. С. 3-8.

Bohr M.A., Masych M.A., In the masculine Bechvaya of 2013. The analysis of systems of compensation of teachers of higher education institutions//the Higher education in Russia. 2013. No. 2. Page 3-8.

6. Бородин А.И, Шаш Н., 2012. Сравнительный анализ базовых характеристик моделей управления трудовыми ресурсами в организациях // Человек и труд. 2012. № 6. С. 54-59.

Borodin A. And, Shash N., 2012. The comparative analysis of basic characteristics of models of management of a manpower in the organizations//the Person and work. 2012. No. 6. Page 54-59.

7. Винокуров М., 2012. Высшее образование и наука России: проблемы и перспективы // Аргументы недели. 2012. № 21 (313). С. 4.

Vinokurov M., 2012. The higher education and science of Russia: problems and prospects//Arguments of week. 2012. No. 21 (313). Page 4.

8. Губарев Р.В., 2013. Применение рейтинга при оценке качества труда работников // Человек и труд. 2013. №9. С. 61-63.

Gubarev R.V., 2013. Use of rating at assessment of quality of work of workers//the Person and work. 2013. No. 9. Page 61-63.

9. Демченко С.В., 2008. Национальная безопасность и образовательная политика в современной России. Монография. – Москва-Орел: Издательство ОРАГС, 2008. – 184 с.

Demchenko S.V. 2008. National security and educational policy in modern Russia. Monograph. – Moscow-Oryol: ORAGS publishing house, 2008. – 184 pages.

10. Денисова О.П., 2010. Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе // Вектор науки ТГУ. 2010. №2(12). С.179-184.

Denisova O.P., 2010. The system of motivation of the faculty as an indicator of quality of education at the higher school//TGU science Vector. 2010. No. 2(12). S.179-184.

11. Зимин А.Ф., Андреева И.Ю., 2012. Взаимосвязь оплаты и качества труда работников: теоретико-методологические аспекты // Вестник Самарского государственного университета путей сообщения. 2012. № 2 (16). С. 136-139.

Zimin A.F., Andreyeva I.Yu., 2012. Interrelation of payment and quality of work of workers: teoretiko-methodological aspects//Bulletin of Samara State University of means of communication. 2012. No. 2 (16). Page 136-139.

12. Зимин А.Ф., Неталимов Ю.Б., Тимирьянова В.М., 2015. Приоритеты и критерии оценки качества труда научно-педагогических работников и качества работы структурных подразделений вуза // Вестник Самарского государственного университета путей сообщения. 2015. № 1 (27). С. 108-114.

Zimin A.F., Netalimov Yu.B., Timiryanova V.M., 2015. Priorities and criteria for evaluation of quality of work of scientific and pedagogical workers and quality of work of structural divisions of higher education institution//Bulletin of Samara State University of means of communication. 2015. No. 1 (27). Page 108-114.

13. Лаптев Л.Г., Бельков О.А., 2001. Образование и национальная безопасность // Вестник Московского университета. 2001. №4. С.17-23.

Laptev L.G., O.A. Baby seals, 2001. Education and national security//Messenger of the Moscow university. 2001. No. 4. Page 17-23.

14. Нестеров В.В., 2009. Образование и национальная безопасность // Армия и общество. 2009. № 2(18). С. 31–35.

Nesterov V.V., 2009. Education and national security//Army and society. 2009. No. 2(18). Page 31-35.



15. Похолков Ю., Чучалин А., Могильницкий С., Боев О., 2004. Обеспечение и оценка качества высшего образования // Высшее образование в России. 2004. №2. С.12-27.
Pokholkov Yu., Chuchalin A., Mogilnitsky S., Boev O., 2004. Providing and assessment of quality of the higher education//the Higher education in Russia. 2004. No. 2. Page 12-27.
16. Пусть слабый проиграет! 2015. // Аргументы недели. 2015. № 22 (463). С.3.
Let weak will lose! 2015.//Arguments of week. 2015. No. 22 (463). Page 3.
17. Римская О.Н., 2006. Труд преподавателя вуза в системе менеджмента качества // Вестник Томского государственного университета. 2006. №12. С.119-131.
Roman O.N., 2006. Work of the teacher of higher education institution in a quality management system//the Bulletin of the Tomsk state university. 2006. No. 12. Page 119-131.
18. Чистохвалов В.Н., 2008. Современная образовательная политика России. – М.: РУДН, 2008. – 246 с.
Chistokhvalov V.N., 2008. Modern educational policy of Russia. – M.: RUDN, 2008. – 246 pages.
19. Экономический кризис - социальное измерение: информационно-аналитический бюллетень 2015. / под ред. Т.М. Малевой. - М: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации 2015. № 1. - 49с.
An economic crisis - social measurement: information and analytical bulletin 2015. / under the editorship of T.M. Maleva. - M: Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration of 2015. No. 1. - 49c.
20. Яновский Л.М., Малов И.В., 2008. Рейтинговая оценка труда преподавателя вуза – способ повышения качества преподавания // Менеджмент и системы качества образовательных учреждений. 2008. №12. С. 9-12.
Yanovsky L.M., Malov I.V., 2008. Rating assessment of work of the teacher of higher education institution – a way of improvement of quality of teaching//Management and quality systems of educational institutions. 2008. No. 12. Page 9-12.
21. Hanushek E.A., WoBmann L. Education and Economic Growth 2010// International Encyclopedia of Education (Third Edition), 2010. pp. 245-252.
22. Shindo Y., 2010. The effect of education subsidies on regional economic growth and disparities in China // Economic Modelling. №27. Issue 5. September 2010. pp. 1061-1068.
23. Hanushek E.A., 2013. Economic growth in developing countries: The role of human capital // Economics of Education Review. № 37. December 2013. pp. 204-212.