



Научно-исследовательский журнал «*Modern Humanities Success / Успехи гуманитарных наук*»
<https://mhs-journal.ru>
2025, № 3 / 2025, Iss. 3 <https://mhs-journal.ru/archives/category/publications>
Научная статья / Original article
Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)
УДК 37.013.43

Вторичная занятость преподавателей вузов: вызовы, тенденции и последствия

¹ Смолина Н.В.,
¹ Муромский институт, филиал Владимирского государственного
университета имени А.Г. и Н.Г. Столетовых

Аннотация: в условиях изменений, происходящих в российской системе высшего образования, вторичная занятость преподавателей вузов становится все более распространенным явлением. В статье анализируются основные причины вовлеченности научно-педагогических работников (НПР) в дополнительные формы трудовой деятельности, а также их влияние на профессиональную и личную жизнь преподавателей. Рассматриваются ключевые детерминанты нестандартной занятости, включая экономические факторы, институциональные преобразования в вузах, цифровизацию образовательного процесса, изменения в системе финансирования и стимулирования труда.

Особое внимание уделено классификации типов дополнительной занятости преподавателей, где выделены группы сотрудников, работающих в условиях частичной, полной или сверхнормативной нагрузки с совмещением других форм профессиональной деятельности. Рассматриваются как традиционные формы совместительства (работа в других образовательных учреждениях, научных организациях), так и новые формы удаленной и проектной занятости, обусловленные цифровыми технологиями.

Проанализированы последствия вторичной занятости для высшего образования, включая риски профессионального выгорания, ухудшение условий труда, снижение академической свободы и рост прекаризации профессорско-преподавательского состава. В статье делается вывод о необходимости дальнейших исследований в данной области с целью выработки стратегий регулирования нестандартной занятости, защиты прав преподавателей и повышения качества образовательного процесса. Рассмотрены возможные меры по оптимизации нагрузки НПР и снижению негативных последствий вторичной занятости в системе высшего образования.

Ключевые слова: вторичная занятость, нестандартная занятость, преподаватели вузов, научно-педагогические работники, академическая карьера, прекаризация, цифровизация, совместительство, трудовая мобильность, высшее образование

Для цитирования: Смолина Н.В. Вторичная занятость преподавателей вузов: вызовы, тенденции и последствия // *Modern Humanities Success*. 2025. № 3. С. 224 – 230.

Поступила в редакцию: 16 декабря 2024 г.; Одобрена после рецензирования: 15 февраля 2025 г.; Принята к публикации: 28 марта 2025 г.

Secondary employment of university teachers: challenges, trends and consequences

¹ Smolina N.V.,
¹ Murom Institute (branch) Vladimir State University named after A.G. and N.G. Stolетовых

Abstract: in the context of changes occurring in the Russian system of higher education, secondary employment of university teachers is becoming an increasingly common phenomenon. The article analyzes the main reasons for the involvement of research and teaching staff (R&T) in additional forms of work activity, as well as their impact on the professional and personal lives of teachers. The key determinants of non-standard employment are considered, including economic factors, institutional transformations in universities, digitalization of the educational process, changes in the system of financing and labor incentives.

Particular attention is paid to the classification of types of additional employment of teachers, where groups of employees working under conditions of partial, full or excessive workload with a combination of other forms of professional activity are identified. Both traditional forms of part-time work (work in other educational institutions, scientific organizations) and new forms of remote and project employment due to digital technologies are considered.

The consequences of secondary employment for higher education are analyzed, including the risks of professional burnout, deterioration of working conditions, reduction of academic freedom and the growth of precarization of the teaching staff. The article concludes that further research is needed in this area in order to develop strategies for regulating non-standard employment, protecting the rights of teachers and improving the quality of the educational process. Possible measures to optimize the workload of teaching staff and reduce the negative consequences of secondary employment in the higher education system are considered.

Keywords: secondary employment, non-standard employment, university teachers, research and teaching staff, academic career, precarization, digitalization, part-time work, labor mobility, higher education

For citation: Smolina N.V. Secondary employment of university teachers: challenges, trends and consequences. Modern Humanities Success. 2025. 3. P. 224 – 230.

The article was submitted: December 16, 2024; Approved after reviewing: February 15, 2025; Accepted for publication: March 28, 2025.

Введение

На рынке труда постоянно существовали альтернативные традиционной занятости формы трудовой деятельности, которые принято называть нетипичными. Под данным понятием понимаются различные виды занятости, выходящие за рамки стандартного рабочего времени (обычно это 36-40 часов еженедельно). Всегда существовала категория работников, которые либо превышали установленную норму рабочего времени, либо трудились в меньшем объеме. Аналогичная ситуация характерна и для научно-педагогических работников (НПР) университетов. Среди профессорско-преподавательского состава вузов неизменно присутствуют сотрудники, чей объем рабочих часов превышает стандартную нагрузку, а также те, чья занятость ниже полной ставки. Кроме того, преподаватели часто выполняют дополнительные обязанности, совмещая свою основную работу с другими видами деятельности – внутри университета или за его пределами (например, в исследовательских институтах, других образовательных учреждениях или иных организациях). Таким образом, нетипичная занятость широко распространена в среде НПР высших учебных заведений. Тем не менее исследований, подробно изучающих масштаб и характер нетипичной трудовой деятельности преподавателей вузов, а также изменения, которые происходят в этой сфере, на сегодняшний день явно недостаточно.

За последние годы российская система высшего образования существенно изменилась как в организационном, так и в стратегическом отношении. Прошли процессы объединения учебных заведений, реструктуризации кафедр, а также были реализованы различные федеральные программы развития, такие как проект «5-100» и ряд других.

Все это неизбежно повлияло на специфику и структуру занятости научно-педагогических работников, включая формы нетипичного труда и масштабы его распространения.

Нетипичные формы труда оказывают воздействие не только на общий рынок труда, но и на каждого отдельного специалиста. С экономической точки зрения нетипичная занятость делает рынок труда более гибким, компенсируя нехватку кадров в рамках традиционных схем занятости, однако может способствовать росту уровня безработицы. Для работников такая деятельность может быть как преимуществом, так и источником проблем: с одной стороны, она увеличивает степень удовлетворенности своей профессией, с другой – повышает риски эмоционального выгорания и хронической усталости в связи с интенсивностью труда. Как отмечает Международная организация труда (МОТ), нетипичная занятость зачастую сопровождается финансовой нестабильностью, слабой социальной защищенностью, проблемами с трудоустройством, дисбалансом между личной жизнью и работой, ухудшением условий труда, отсутствием поддержки профсоюзов, а также ограниченными возможностями профессионального роста и участия в системе социального страхования [1, р. 19-20].

Актуальность данной темы определяется в первую очередь последствиями нетипичной занятости для работников вузов. Отрицательные эффекты, вызванные подобными условиями труда, со временем способны снизить кадровый потенциал университетов и ухудшить качество профессиональной жизни преподавателей. Поэтому изучение изменений в структуре занятости НПР приобретает особое значение для эффективного управления российской системой высшего образования.

Материалы и методы исследований

В настоящей работе используются такие методы, как анализ для изучения научной литературы по теме вторичной занятости преподавательского состава, синтез для выделения критической информации из научной литературы, а также контент- и статистический анализ для определения доли преподавателей, осуществляющих деятельность за пределами учебных заведений. Материалом исследования выступили статистические данные МОТ, Высшей школы экономики и т.д., а также научная литература, в которой исследуется вторичная занятость.

Второй блок исследований сосредоточен на особенностях трудоустройства НПР в современной России. В этой области ученые обращают внимание на проблему прекаризации труда преподавателей вузов [4, 5], ее проявления в условиях цифровизации и дистанционного обучения [6, 7], а также на механизмы материального и нематериального стимулирования в академической среде [8]. Проведенные исследования позволяют выделить основные факторы, способствующие вовлечению НПР в нестандартные формы занятости. В частности, ухудшение условий труда заставляет преподавателей искать дополнительные источники дохода и варианты трудоустройства.

Распространение цифровых технологий и развитие удаленных форм работы открывают перед вузовскими преподавателями новые возможности, расширяя рамки их профессиональной деятельности и способствуя росту нестандартной занятости среди НПР. Параллельно изменения в системах поощрения влияют на условия работы, что отражается на поведении специалистов на рынке труда. Например, внедрение новых мотивационных схем может привести к сокращению нагрузки в одном учебном заведении с одновременным увеличением объема работы в другом или совмещением нескольких позиций.

Помимо исследования факторов, стимулирующих распространение нестандартной занятости, существует ряд работ, посвященных анализу самого феномена в системе высшего образования России. Так, Н.В. Ежкова рассматривает различные формы дополнительной трудовой активности преподавателей и приходит к выводу, что в небольших вузах потребность в такой занятости часто обусловлена низким уровнем заработной платы [9]. В свою очередь, И.Б. Назарова не только классифицирует виды нестандартной занятости, но и исследует мотивационные факторы, побуждающие преподавателей к дополнительной работе [10]. И.Ю. Ильина проводит сравнительный анализ рынка труда НПР в советский и постсоветский

периоды [11], выделяя такие особенности современной академической занятости, как «вынужденная мобильность», «широкие возможности для совмещения» и «повышенный риск потери работы» [11, с. 35]. Н.С. Файман также отмечает высокую распространенность совмещенной занятости среди преподавателей [12, с. 107], подчеркивая при этом изменение содержания их профессиональной деятельности, что приводит к размытию границ между рабочим и личным временем [12].

Таким образом, исследования занятости НПР ведутся в различных направлениях, однако ключевые детерминанты, влияющие на вовлеченность преподавателей в дополнительную занятость, до сих пор остаются недостаточно изученными. Выделение этих факторов возможно на теоретическом уровне, но для их детальной оценки и анализа последствий требуется более широкая эмпирическая база, которой пока не хватает. Поэтому дальнейшие исследования будут опираться на анализ существующей литературной базы и результаты предыдущих работ.

Результаты и обсуждения

Для выявления факторов, влияющих на участие в нестандартной занятости, в данной работе применяется классификация, предложенная Т.А. Лапиной и Т.Ю. Стукен, с адаптацией под особенности академической сферы. В нее включены следующие категории работников:

1. Недозанятые (работающие менее чем на одну полную ставку по основному месту работы).
2. Стандартно занятые (работающие на одну полную ставку по основному месту работы).
3. Сверхзанятые (занятые более чем на одну полную ставку по основному месту работы).
4. Стандартно занятые, имеющие дополнительную работу.
5. Недозанятые, совмещающие основную деятельность с дополнительной работой.
6. Сверхзанятые, имеющие вторую работу.
7. Недозанятые, выполняющие случайную работу.
8. Недозанятые, совмещающие дополнительную работу и случайные подработки.
9. Стандартно занятые, осуществляющие случайную работу.
10. Стандартно занятые, совмещающие дополнительное место работы со случайными подработками.
11. Сверхзанятые, выполняющие случайную работу.
12. Сверхзанятые, совмещающие вторую работу и случайные подработки [2, p. 850].

Из этой схемы видно, что вторая категория охватывает преподавателей, работающих по стандартной ставке, тогда как все остальные группы относятся к нестандартной занятости. Дополнительная работа обычно предполагает формы постоянного или условно постоянного совместительства, а случайная работа – деятельность по гражданско-правовым договорам. Оба варианта являются формами дополнительной занятости, что подтверждает широкое распространение нестандартных трудовых практик среди научно-педагогических работников (НПР).

Согласно данным НИУ ВШЭ, примерно 70 % преподавателей задействованы в дополнительной занятости помимо основного вуза. Применяя данную классификацию, можно заключить, что работники, входящие в группы с 4 по 12, участвуют в различных формах вторичной занятости. Наиболее популярной формой дополнительной работы среди НПР является сотрудничество с другими вузами – таким занимаются 59,8 % преподавателей, в то время как на втором месте по распространенности находится работа в сфере бизнеса и промышленности, где занято около 30 % НПР.

Р.А. Долженко и С.В. Лобова отмечают, что существенная доля преподавателей совмещает вторую, третью и даже более работ. По их данным, в 2015 году свыше 50 % штатных НПР имели дополнительное место работы [13, с. 89]. Однако, как указывает И.Ю. Ильина [11], со временем объем совместительства среди вузовских преподавателей имеет тенденцию к уменьшению.

Таким образом, можно заключить, что предложенная классификация групп нестандартно занятых НПР отражает реальные особенности их профессиональной деятельности и может служить надежной базой для дальнейшего анализа. Но какие же факторы способствуют росту нестандартной занятости среди преподавателей вузов?

Выделяют три основные группы факторов:

1. Внешние факторы, не зависящие от конкретного вуза.
2. Особенности организации работы учебного заведения.
3. Личностные и профессионально-квалификационные характеристики НПР.

Первая группа включает условия, оказывающие влияние на занятость преподавателей, которые не зависят от внутренней политики учебного заведения. Среди них можно выделить следующие аспекты:

- Отсутствие жестких законодательных ограничений на дополнительную работу. Современная нормативно-правовая база не устанавливает строгих рамок по числу рабочих мест, общему объему рабочего времени и другим параметрам,

что способствует активному развитию дополнительной занятости среди вузовских преподавателей.

- Развитие цифровых технологий и дистанционного обучения. Новейшие технологии позволяют проводить занятия в онлайн-формате, расширяя возможности преподавателей для работы сразу в нескольких образовательных учреждениях. Это особенно актуально в условиях гибридного обучения, когда территориальные ограничения утрачивают свою значимость.
- Развитие рынка образовательных услуг. Концепция непрерывного образования (lifelong learning) приводит к росту спроса на образовательные сервисы, включая индивидуальные консультации, участие в специализированных программах и корпоративное обучение. Дополнительным стимулом является тот факт, что наличие ученой степени дает конкурентное преимущество при участии в конкурсах на выполнение научных и консультационных проектов. Также наличие отчетных показателей эффективности в вузах способствует привлечению внешних специалистов в формате нестандартной занятости.

Таким образом, влияние внешних факторов создает благоприятные условия для распространения нестандартных форм занятости среди НПР, расширяя их профессиональные возможности и побуждая к участию в разнообразных видах трудовой деятельности.

Вторая группа факторов, способствующих росту нестандартной занятости среди НПР, определяется особенностями внутренней среды вузов. Одной из главных характеристик является трансформация характера и объема обязанностей преподавателей. За последние двадцать лет наблюдается значительный рост их деятельности, особенно в научно-исследовательской работе и публикационной активности. Так, согласно исследованию [14], современный университетский преподаватель задействован в 11 различных направлениях профессиональной деятельности. Более того, 75 % опрошенных за год опубликовали хотя бы одну статью в журналах, входящих в список ВАК или представленных в международных цитируемых базах [14, с. 94]. Н.С. Файман [12, с. 108] также отмечает, что нынешние требования к научной активности подталкивают преподавателей искать альтернативные формы занятости.

Помимо этого, растет и педагогическая нагрузка. М.В. Курбатова и И.В. Донова [15] указывают, что увеличение заработной платы зачастую связано с удлинением рабочего времени, включая совмещение ставок и почасовую оплату, что способствует появлению так называемой «фейковой экономики» в высшем образовании – когда доход компенсируется чрезмерной нагрузкой. Авторы

также подчеркивают, что усиление контроля со стороны администрации вузов дополнительно скавывается на условиях труда преподавателей.

Еще одним важным аспектом является изменение системы мотивации, связанное с внедрением «эффективных контрактов» [8]. Обычно такие контракты заключаются на срок менее пяти лет, что увеличивает риски для преподавателей. Невозможность достичь установленных показателей вынуждает искать дополнительные формы занятости, часто совмещая работу в вузе с другими источниками дохода. В некоторых случаях это приводит к сокращению основного рабочего времени при сохранении дополнительной нагрузки.

Третья категория факторов определяется личностными и профессиональными особенностями самих преподавателей. Ранее одним из главных мотивов выбора профессии была стабильность занятости [14, с. 97]. Однако введение краткосрочных контрактов и новых условий труда снизило гарантии занятости, что побуждает НПР прибегать к дополнительным видам работы. Исследование Е.А. Шуклиной, М.В. Певной и Е.А. Широковой [16] демонстрирует низкий уровень социальной защиты среди преподавателей старшего возраста, что делает их особенно уязвимыми к нестандартным формам занятости и сокращению основной нагрузки. В этой связи конкурентоспособность специалистов также становится важным фактором, определяющим их участие в дополнительных формах трудовой деятельности.

В итоге, совокупность внешних, внутренних вузовских и индивидуальных факторов создает условия, способствующие распространению нестандартной занятости среди научно-педагогических работников, влияя на их поведе-

ние на рынке труда и определяя стратегии профессионального развития.

Выводы

Проведённый анализ выявил несколько важных итогов. В России наблюдается значительное расширение неформальных форм занятости среди научно-педагогических работников, выражющееся в совмещении нескольких рабочих мест и частичной занятости. Основные предпосылки этой тенденции можно разделить на следующие группы:

1. Факторы внешней среды, такие как цифровизация, отсутствие строгих законодательных ограничений на дополнительную трудовую деятельность и развитие рынка образовательных услуг;
2. Внутренние особенности организации труда в вузах, включая увеличение нагрузки и трансформацию систем стимулирования;
3. Индивидуальные характеристики преподавателей, отражающиеся в их конкурентоспособности и мотивационных установках.

Однако на сегодняшний день не существует достаточного числа масштабных эмпирических исследований, позволяющих оценить уровень и последствия нестандартной занятости среди вузовских преподавателей. Многие учёные акцентируют внимание на негативных аспектах данной тенденции, подчёркивая риски возникновения прекарных условий труда. В этой связи дальнейшие исследования должны быть направлены на проведение детального эмпирического анализа факторов, способствующих развитию нестандартной занятости, а также на разработку рекомендаций, направленных на минимизацию её негативных последствий.

Список источников

1. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
2. Lapina T., Stuken T. Work satisfaction of non-standard employed in Russia // The 11th International Days of Statistics and Economics: Conference Proceedings. September 14-16, 2017. Prague, Czech Republic, 2017. URL: https://msed.vse.cz/msed_2017/article/87-Lapina-Tatiana-paper.pdf
3. Buddelmeyer H., McVicar D., Wooden M. Non-Standard “Contingent” Employment and Job Satisfaction: A Panel Data Analysis // Industrial Relations. 2015. Vol. 54. Iss. 2. P. 256 – 275. DOI: 10.1111/irel.12090
4. Лобова С.В. Прекаризация занятости научно-педагогических работников вузов: содержание и последствия // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2019. № 6. С. 243 – 259.
5. Патутина С.Ю. Влияние прекаризации занятости на формирование современного кадрового потенциала вузов и портрета научно-педагогического работника // Вестник Омского университета. Серия: «Экономика». 2020. Т. 18. № 3. С. 84 – 97. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).84-97.
6. Лобова С.В., Бочаров С.Н., Понькина Е.В. Цифровизация: мейнстрим для университетского образования и вызовы для преподавателя // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24. № 2. С. 92 – 106.

7. Камарова Т.А. «Цифровая прекаризация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник Омского университета. Серия: «Экономика». 2020. Т. 18. № 3. С. 72 – 83. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83
8. Коржова О.С. Подходы к классификации систем стимулирования труда преподавателей вузов // Вестник Омского университета. Серия: «Экономика». 2018. № 4 (64). С. 81 – 86. DOI: 10.25513/1812-3988.2018.4.81-86
9. Ежкова Н.В. Функции вторичной занятости в контексте основной профессии преподавателя вуза // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. № 5. 7 с. Доступ из науч. электрон. библиотеки eLIBRARY: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17090631_30817391.pdf
10. Назарова И.Б. Особенности занятости преподавателей высшей школы // Экономика образования. 2011. № 5 (66). С. 77 – 90.
11. Ильина И.Ю. Занятость и статусные характеристики преподавателей российских вузов // Социальная политика и социология. 2017. Т. 16. № 5 (124). С. 34 – 41. DOI: 10.17922/2071-3665-2017-16-5-34-41
12. Файман Н.С. Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата // Народонаселение. 2019. Т. 22. № 4. С. 103 – 114. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00042
13. Долженко Р.А., Лобова С.В. Взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности научно-педагогических работников региональных вузов: постановка проблемы // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 2. С. 83 – 96.
14. Лапина Т.А., Стуken Т.Ю. Отношение к труду преподавателей вузов в условиях изменения систем стимулирования // Вестник Омского университета. Серия: «Экономика». 2017. № 1 (57). С. 92 – 99.
15. Курбатова М.В., Донова И.В. Эффективный контракт в высшем образовании: результаты реализации проекта // Journal of Institutional Studies. 2019. Vol. 11. Iss. 2. P. 122 – 145. DOI: 10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145
16. Шуклина Е.А., Певная М.В., Широкова Е.А. Адаптационный потенциал преподавателей «серебряного возраста» в условиях трансформации высшего образования // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 1. С. 146 – 169.

References

1. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labor Office. Geneva: ILO, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
2. Lapina T., Stuken T. Work satisfaction of non-standard employed in Russia. The 11th International Days of Statistics and Economics: Conference Proceedings. September 14-16, 2017. Prague, Czech Republic, 2017. URL: https://msed.vse.cz/msed_2017/article/87-Lapina-Tatiana-paper.pdf
3. Buddelmeyer H., McVicar D., Wooden M. Non-Standard “Contingent” Employment and Job Satisfaction: A Panel Data Analysis. Industrial Relations. 2015. Vol. 54. Iss. 2. P. 256 – 275. DOI: 10.1111/irel.12090
4. Lobova S.V. Precarization of employment of research and teaching staff of universities: content and consequences. Economic development of the region: management, innovation, personnel training. 2019. No. 6. P. 243 – 259.
5. Patutina S.Yu. The Impact of Employment Precarization on the Formation of the Modern Human Resources Potential of Universities and the Portrait of a Research and Teaching Staff. Bulletin of Omsk University. Series: "Economics". 2020. Vol. 18. No. 3. P. 84 – 97. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).84-97.
6. Lobova S.V., Bocharov S.N., Ponkina E.V. Digitalization: Mainstream for University Education and Challenges for Teachers. University Management: Practice and Analysis. 2020. Vol. 24. No. 2. P. 92 – 106.
7. Kamarova T.A. "Digital precarization" of research and teaching staff in the context of socio-economic turbulence. Bulletin of Omsk University. Series: "Economics". 2020. Vol. 18. No. 3. P. 72 – 83. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83
8. Korzhova O.S. Approaches to the classification of labor incentive systems for university teachers. Bulletin of Omsk University. Series: "Economics". 2018. No. 4 (64). P. 81 – 86. DOI: 10.25513/1812-3988.2018.4.81-86
9. Ezhkova N.V. Functions of secondary employment in the context of the main profession of a university teacher. Modern Economy: Problems, Trends, Prospects. 2011. No. 5. 7 p. Access from the scientific electronic library eLIBRARY: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17090631_30817391.pdf
10. Nazarova I.B. Features of employment of teachers of higher education. Economy of education. 2011. No. 5 (66). P. 77 – 90.

11. Ilyina I.Yu. Employment and status characteristics of teachers of Russian universities. Social policy and sociology. 2017. Vol. 16. No. 5 (124). P. 34 – 41. DOI: 10.17922/2071-3665-2017-16-5-34-41
12. Fayman N.S. Instability of employment conditions of scientific and pedagogical staff as a factor in the formation of the academic precariat. Population. 2019. Vol. 22. No. 4. P. 103 – 114. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00042
13. Dolzhenko R.A., Lobova S.V. The relationship between employment precarization and labor mobility of scientific and pedagogical workers of regional universities: problem statement. University management: practice and analysis. 2018. Vol. 22. No. 2. P. 83 – 96.
14. Lapina T.A., Stuken T.Yu. Attitude to work of university teachers in the context of changing incentive systems. Bulletin of Omsk University. Series: "Economics". 2017. No. 1 (57). P. 92 – 99.
15. Kurbatova M.V., Donova I.V. Effective contract in higher education: results of project implementation. Journal of Institutional Studies. 2019. Vol. 11. Iss. 2. P. 122 – 145. DOI: 10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145
16. Shuklina E.A., Pevnaya M.V., Shirokova E.A. Adaptation potential of "silver age" teachers in the context of higher education transformation. Education and Science. 2020. Vol. 22. No. 1. P. 146 – 169.

Информация об авторе

Смолина Н.В., кандидат социологических наук, доцент, Муромский институт, филиал Владимирского государственного университета имени А.Г. и Н.Г. Столетовых

© Смолина Н.В., 2025