

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

МИЭРИНЬ ЛАРИСА АЛЕКСАНДРОВНА

доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории и экономической политики ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург, Россия

Email: mierenla@rambler.ru

ЕРЕМЕЕВ МАКСИМ АЛЕКСАНДРОВИЧ

кандидат экономических наук доцент кафедры маркетинга, экономики предприятий и организаций Саратовского социально-экономического институт (филиал) ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», г. Саратов, Россия

Email: Maxon2005@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В научной статье рассмотрены некоторые аспекты формирования инновационного общества с позиции внедрения эффективного контракта в российских вузах.

Ключевые слова: интституционализация, нормы, эффективный контракт, оплата труда, преподаватель вуза.

EFFECTIVE CONTRACT AS A TOOL INSTITUTIONALIZATION NEW RELATIONS IN THE RUSSIAN UNIVERSITIES

LARISA MIERIN

Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of economic theory and economic policy Saint Petersburg State University of Economics and Finance, Saint Petersburg, Russia

Email: mierenla@rambler.ru

MAKSIM EREMEEV

Candidate of Economic Sciences assistant professor of marketing, economy enterprises and organizations of Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: Maxon2005@yandex.ru

ABSTRACT

In the scientific article some aspects of formation of an innovative society from the perspective of efficient implementation of the contract in Russian universities.

Keywords: intstitutionalisation, norms, effective contract, salary, high school teacher.

Формирование информационного общества демонстрирует новые тенденции и новые стратегии жизнедеятельности субъектов хозяйства, в основе которых лежит накопление изменений в механизмах и институтах жизнедеятельности человека и общества.

Система противоречий современного общества сложна в силу наличия множественности субъектов, имеющих противоположные интересы, с одной стороны, и сохраняющейся неблагоприятной ситуации в развитии хозяйства в целом, с другой.

Одним из важнейших социально-экономических противоречий современной России остается противоречие между «трудом» и «капиталом», принимающее форму недооценки высококвалифицированного интеллектуального труда, проявляющееся в девальвации трудовых ценностей, в превращении финансовых результатов труда в средства для выживания. Данное противоречие есть следствие кризиса институционализации социально-трудовых отношений во многих сферах российской экономики, но наиболее остро – в высшей школе.

Ситуация в сфере образовании России в настоящий момент определяется целым рядом вызовов, на которые приходится реагировать, используя, прежде всего, «жесткие» инструменты: перестройку уровней и механизмов всей системы образования. При этом очевидно, что происходящий процесс

трансформации и модернизации национальной образовательной системы – процесс постоянный: чтобы отвечать на вызовы времени и запросы среды системе образования необходимо находиться в «опережающем» развитии. А может ли система справиться с этой задачей, если основной генератор и реализатор преобразований – педагог вуза – недооценен?

Противоречие интересов в трудовой самореализации и адекватной вкладу оплаты труда профессорско-преподавательского состава вузов имеет место с момента перехода к рынку. Как отмечают Г. Андрушак, Я. Кузьминов, М. Юдкевич, в советский период существовал эффективный контракт государства с преподавателями высшей школы, их материальное, и нематериальное вознаграждение было достаточно высоко [3, с. 87]. Авторы приводят такие данные: средняя заработная плата профессора университета составляла примерно 300% от средней заработной платы по экономике в целом, а молодого ассистента в самом начале карьеры и без ученой степени – 110-120%. Наличие степени кандидата наук (ею обладали 45% преподавателей) и тем более доктора наук (5% преподавателей) давало не только дополнительный доход, но и ряд социальных привилегий [3, с. 87-88].

Произошедший «обвал» зарплат в сфере образования за годы рыночных реформ и постреформенного развития привел к тому, что зарплата преподавателя вуза в реальном исчислении не позволяла человеку осуществлять

свое нормальное воспроизводство, потребовались дополнительные источники дохода, т.е. произошло реальное повышение степени эксплуатации преподавателей. В течение 1990-х и начале 2000-х годов зарплата вузовских преподавателей никогда не «дотягивала» до средней по экономике, хотя первым Указом Президента РФ Б.Н. Ельцина было провозглашено, что она должна в 2 раза превышать среднюю по промышленности.

При этом, отличительной особенностью преподавательского труда, снижающей его мотивацию, является постоянно нарастающая интенсивность, имеющая как объективную сторону (в связи с перманентной модернизацией образования, требованием повышения уровня подготовки), так и субъективную. В силу отсутствия финансирования учебная нагрузка преподавателя вуза за двадцать пять лет выросла с 600-700 до 900 часов.

Последствием этих процессов демотивации вузовских преподавателей стал «слом академической культуры, разрушение существовавшего институционального равновесия с его устоявшимися академическими конвенциями и нормами.

В профессию пришли новые люди, паттерны поведения и система ценностей изменилась.» [3, с. 91].

В Российской Федерации в настоящее время ни на национальном, ни на институциональном уровнях не ведется сбор данных, которые позволили бы оценить показатель «социальное измерение

образования», который является одним из основных приоритетов развития Европейского пространства высшего образования (ЕПВО), так называемого «Болонского процесса», определенных в программных документах на период до 2020 года. Эта задача, которая требует серьезного методологического и методического сопровождения. [4, с. 232]. И она не решена, т.к. одной из сторон в этом процессе выступают преподаватели, а значит, необходим измеритель, который отразит и их социальные выгоды и потери от применения своего человеческого капитала.

Имеющее место в нынешний период стремление государства разрешить указанное противоречие нашло отражение в так называемой «дорожной карте» Президента РФ В.В.Путина. [1]

Согласно «дорожной карте» Минобрнауки, средняя зарплата профессорско-преподавательского состава в 2015 году составляет 130% от средней по региону, где зарегистрирован вуз, а к 2018 году, как обещал президент, – и вовсе дойдет до 200%.

Однако на деле такую зарплату получает лишь весьма незначительное число преподавателей, при этом рост нагрузки таков, что ни о нормальных лекциях, ни тем более о полноценной научной работе речи не идет», – отмечает независимый источник. [2]

Институциональный подход позволяет по-новому взглянуть на эффективный контракт.

С этих позиций, цель эффективного контракта – задать

институциональные ориентиры для профессорско-преподавательского состава в формировании профессиональной траектории, указать те реперные точки, которые позволят «согласовать» интересы общества, вуза и отдельного преподавателя. Но это – в идеале!

В реальности, имея свободу в формировании эффективного контракта, вуз может сформировать такие «ориентиры» и «сигналы» для преподавателей, которые будут идти вразрез с его мотивацией.

Анализ сложившейся вузовской практики введения рейтинговых систем оценки преподавателей демонстрирует разнородность в методических подходах к установлению показателей и шкал оценки, в силу достаточно большого разброса в понимании критериев труда и функционала современного преподавателя.

Появляются различные градации в функционале: пытаются отделить преподавателя-исследователя, ориентированного на научную деятельность, от преподавателя, ориентированного на педагогическую. Возможно, для национальных исследовательских университетов такая практика получит развитие, однако институционального закрепления она пока не получила.

На наш взгляд, основными сферами / направлениями деятельности, которые представляются существенными для оценки работы преподавателя через эффективный контракт, являются традиционные:

- учебная и методическая;
- научная;

- международная;
- воспитательная.

Представленная ниже система показателей оценки преподавателя разработана группой профессоров СПбГЭУ в составе Миэринь Л.А., Федоркова А.И., Хоревой Л.В. при участии доцента Саратовского социально-экономического института РЭУ им. Г.В. Плеханова Еремеева М.А.

Основные постулаты методического подхода состоят в следующем:

- вес балла в рублях определяется путем деления имеющегося денежного фонда на общее набранное всеми преподавателями количество баллов;
- подсчет баллов осуществляется по итогам работы за учебный год;
- заведующие кафедрами оцениваются как обычные преподаватели;
- документы с внесенными баллами предоставляет сам преподаватель за подписью заведующего кафедрой в оценочную комиссию.

Переход в 2016 году всех вузов на оценку труда ППС по эффективному контракту позволит снять лишь часть противоречий в социально-трудовых отношениях в данной сфере.

Требуется, на наш взгляд, существенная трансформация всей системы трудовых отношений в сфере образования.

Приложение № 1 к Положению о порядке назначения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам ППС СПбГЭУ

Показатели, применяемые для оценки деятельности ППС

Показатели, применяемые для оценки деятельности ППС - научная работа (за предыдущий учебный год)

№ № п/п	Наименование показателя	Весомость в баллах	Единица измерения факт	Комментарий	Документ, подтверждающий выполнение показателя	Итог в баллах
1	2	3	3	4	5	6
1	Монографии, изданные издательствами, в т.ч.:					
1.1.	-зарубежными (исключая страны СНГ)	15	Начисляется за каждую монографию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные с представлением оригинала (ксерокопии выходных данных издания).	
1.2.	- центральными (в соответствии с утвержденным перечнем)	10	Начисляется за каждую монографию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные с представлением оригинала (ксерокопии выходных данных издания).	
1.3	- СПбГЭУ	8	Начисляется за каждую монографию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные с представлением оригинала (ксерокопии выходных данных издания).	
1.4	- иными	8	Начисляется за каждую монографию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные с представлением оригинала (ксерокопии выходных данных издания).	
2	Публикации статей в изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science, Scopus : - на иностранном языке: - более 1,0 п.л. - 0,4-1,0 п.л. - менее 0,4 п.л. На русском языке: - более 1,0 п.л. - 0,4-1,0 п.л. - менее 0,4 п.л.	10 8 4 8 6 2	Начисляется за каждую публикацию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные публикации, оригинал или копия, ссылка на сайт, где размещен материал	

3	Публикации в журналах, рекомендуемых ВАК: - более 1,0 п.л. - 0,4-1,0 п.л. - менее 0,4 п.л.	6 5 4	Начисляется за каждую публикацию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные публикации, оригинал или копия, ссылка на сайт, где размещен материал	
4	Публикации в изданиях, включенных в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) - более 1,0 п.л. - 0,4-1,0 п.л. - менее 0,4 п.л.	4 3 2	Начисляется за каждую публикацию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные публикации, оригинал или копия, ссылка на сайт, где размещен материал	
5	Публикации тезисов докладов на конференциях:					
5.1	- зарубежных	2	Начисляется за каждую публикацию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные публикации, оригинал или копия, ссылка на сайт, где размещен материал	
5.2	- международных и всероссийских	1	Начисляется за каждую публикацию	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные публикации, оригинал или копия, ссылка на сайт, где размещен материал	
6	Индекс цитирования преподавателя:					
	- индекс Хирша: - более 10 - 6-10 - менее 6	7 4 2			Данные баз цитирования	
7	Патент, авторское свидетельство: - РФ - международные	5 7	За каждый документ	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Копия свидетельства, патента	
8	Свидетельства о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем, выданные Роспатентом	7	За каждый документ	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Копия свидетельства	
9	Получение грантов на НИОКР	5	Ежегодно (за каждый полный год)		Копия договора или иного официального подтверждающего документа	

10	Руководство работой диссертационного совета председатель, ученый секретарь зам.председателя	8 4	Не более 1-го совета		Информация на сайте, приказ Минобрнауки	
11	Участие в работе диссертационного совета в качестве члена	3	За каждый совет		Информация на сайте, приказ Минобрнауки	
12	Защита докторской диссертации (автору и консультанту)	15	Баллы начисляются и автору и консультанту		Сведения предоставляет диссертационный совет, информация на сайте	
13	Защита кандидатской диссертации (автору и руководителю)	10	Баллы начисляются и автору и руководителю		Сведения предоставляет диссертационный совет, информация на сайте	
14	Рецензирование кандидатской / докторской диссертации на кафедре	2 / 3	За каждую рецензию		Выписка из протокола заседания кафедры с указанием фамилии рецензента и соискателя	
15	Оппонирование кандидатской / докторской диссертации, подготовка отзыва ведущей организации	4 / 6	За каждый отзыв		Информация на сайте	
16	Рецензирование монографий	5			При наличии отзыва и копии выходных данных монографии	
17	Руководство докладами призеров (1,2,3 места) на научных конференциях, семинарах и т.п. всех уровней, из них:					
17.1	- международных	3	За каждый сертификат		Копия сертификата, грамоты и т.п. документов	
17.2	- всероссийских	2	За каждый сертификат		Копия сертификата, грамоты и т.п. документов	
17.3	- СПбГЭУ	1	За каждый сер- тификат		Копия сертификата, грамоты и т.п. документов	
18	Медали, дипломы, грамоты, премии и т.п. полученные студентами на конкурсах на лучшую научную работу и на выставках под руководством ППС, из них:		За каждого студента			
18.1	- открытые конкурсы на лучшую научную работу студентов, проводимые по приказам федеральных органов исполнительной власти	3	За каждого студента		Копии документов о награждении (сертификат, грамота, и т.п.)	
18.2	- прочие конкурсы	2	За каждого сту- дента		Копии документов о награждении (сертификат, грамота, и т.п.)	

Учебная и методическая работа (за предыдущий учебный год)

№ № п/п	Наименование показателя	Весомос ть в баллах	Единица измерения факт	Комментарий	Документ, подтверждающий выполнение показателя	Итог в баллах
1	Учебники, учебные пособия, другие методические издания					
1.1.	Учебник/учебное пособие (и приравняемые к ним издания и виды деятельности), опубликованные: - в зарубежном издательстве или в соавторстве с зарубежным автором (исключая страны СНГ)..... - центральные издательства - СПбГЭУ и прочие издательства	15 10 8	Начисляется за каждый учебник	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные учебника с представлением оригинала (ксерокопии выходных данных издания).	
1.2.	Учебник/учебное пособие (и приравняемые к ним издания и виды деятельности) с грифом: - Минобрнауки РФ, - УМО, СПбГЭУ	15 12	Начисляется за каждое учебное пособие	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные учебного пособия с представлением оригинала (ксерокопии выходных данных издания).	
1.3.	Переизданный учебник/учебное пособие	5	Начисляется за каждый учебник/ учебное пособие	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Выходные данные учебного пособия с представлением оригинала (ксерокопии выходных данных издания).	
1.4.	Методические рекомендации объемом 1,0 п.л. и более	3	Начисляется за каждое издание	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Представление оригинала издания и выходных данных	
1.5.	Зарегистрированные электронные ресурсы: - Учебник (пособие); - Электронный УМКД - Учебные кейсы - Методические рекомендации объемом 1,0 п.л. и более	10 8 5 3	Начисляется на каждый электронный ресурс (в том числе за каждый кейс)	В случае соавторства – баллы делятся пропорционально вкладу	Ресурс должен быть зарегистрирован и размещен на соответствующем сайте (основание – копия свидетельства) УМКД – размещен на сайте СПбГЭУ Размещен в эл.базе кейсов СПбГЭУ	

2.	Разработка ООП					
2.1.	Разработка ООП и учебного плана по направлению	6	Начисляется за каждое ООП и РУП в отчетном году пропорционально участию	Начисляется пропорционально степени участия	Приказ о назначении ответственным за разработку ООП направления, утвержденной на ученом совете университета (копия титульного листа ООП)	
2.2.	Разработка новых рабочих программ	3	За каждую рабочую программу	Начисляется пропорционально степени участия	Копия утвержденной проректором по учебной и методической работе РП	
2.4.	Разработка КИМов	3	За каждый КИМ по дисциплине	Начисляется пропорционально степени участия	Копия утвержденных КИМов ученым советом факультета (института)	
3.	Методическая работа					
3.1	Руководство комиссией НМСУ	6			Информация проректора по учебной и методической работе	
3.2	Участие в работе НМСУ	4			Приказ по составу НМСУ	
3.3.	Руководство НМСФ, института	4			Информация проректора по учебной и методической работе	
4	Внешнее рецензирование учебников, учебных пособий других вузов	3	За каждый учебник (пособие)		Копии страниц с выходными данными учебников, учебных пособий	
5	Использование инновационных методов обучения в учебном процессе	5			Информация подразделений, отвечающих за развитие инновационных методов обучения в университете	

Международная деятельность (за предыдущий учебный год)

№ № п/п	Наименование показателя	Вес в баллах	Единица измерения факт	Комментарий	Документ, подтверждающий выполнение показателя	Итог в баллах
1.	Участие в международных конференциях- в качестве члена программного комитета	10	Количество конференций	Предлагаю учитывать только ведущие конференции и только строго по профилю кафедры.	Письмо приглашение от организаторов. Программа, тезисы, сборник конференции.	
2.	Участие в реализации международных научных и образовательных проектах университета	5	Количество проектов		Приказ о реализации проекта с фамилией участника	
3.	Зарубежные гранты: - тревел-грант, - грант на чтение лекций за рубежом, - грант на научную стажировку за рубежом.	0 5 10	Количество грантов		Письмо-подтверждение. Приказ о командировании.	

Повышение квалификации и экспертная деятельность (за предыдущий учебный год)

№ № п/п	Наименование показателя	Весомость в баллах	Единица измерения факт	Комментарий	Документ, подтверждающий выполнение показателя	Ито г в бал лах
Повышение квалификации (различные формы)						
1.	В зарубежных вузах в рамках проектов Tempus, Erasmus, Erasmus +, ENPI, BSR и других (по согласованию с комиссией СПбГЭУ)	5	Временной период определяется в соответствии с условиями международного проекта	Участие в проектах СПбГЭУ или других вузов (в рамках программ project dissemination)	Сертификат или отчетные документы по участию в стажировке в рамках проекта (за каждый полный год)	
2.	В зарубежных вузах в рамках соглашений СПбГЭУ и зарубежных университетов-партнеров или грантов	5	Временной период определяется в соответствии с условиями соглашения или гранта	Предоставление образовательного или научного продукта в соответствии с заданием на стажировку, условиями гранта	отчетные документы по участию в стажировке или выполнению задания в рамках гранта	
3.	В ведущих вузах России (федеральные и научно-исследовательские университеты)	4	Программа не менее 72 часов		Удостоверение	
4.	В СПбГЭУ и в других образовательных организациях и научно-исследовательских организациях	3	Программа не менее 72 часов		Удостоверение	
Участие в разработке и реализации программ ПК для слушателей из сторонних организаций / для внутренних слушателей:						
1.	Участие в разработке ПК для слушателей из сторонних организаций (при условии реализации программы в течение предыдущего учебного года)	6	Программа не менее 72 часов	Начисляется каждому участнику программы ПК	Предоставление приказа СПбГЭУ о реализации программы	
2.	Участие в реализации программ ПК для слушателей из сторонних организаций	3	Программа не менее 72 часов	Начисляется каждому участнику программы ПК	Предоставление приказа СПбГЭУ о реализации программы	

3.	Участие в разработке программ ПК для научно-педагогических работников СПбГЭУ (при условии реализации программы в течение предыдущего учебного года)	4	Программа не менее 72 часов	Начисляется каждому участнику программы ПК	Предоставление приказа СПбГЭУ о реализации программы	
4.	Участие в реализации программы ПК для научно-педагогических работников СПбГЭУ	2	Программа не менее 72 часов	Начисляется каждому участнику программы ПК	Предоставление приказа СПбГЭУ о реализации программы	
Участие в работе экспертных и конкурсных комиссий Рособнадзора по комплексной проверке вузов, ВАК						
1.	Рособнадзора по комплексной проверке вузов, ВАК	10	Начисляется не чаще, чем 1 раз в уч. году		Приказ Рособнадзора, экспертной комиссии ВАК	
2.	Работа в экспертных комиссиях (рабочих группах, экспертных комиссиях) при Министерстве образования и науки	10	Начисляется не чаще, чем 1 раз в уч. году		Приказ Министерства образования и науки РФ	
3.	Работа в экспертных, конкурсных комиссиях, общественных советах Администрации СПб и Ленобласти, комиссий Законодательного Собрания СПб	8	Начисляется не чаще, чем 1 раз в уч. году		Приказы или распоряжения Администрации СПб и Ленобласти, комиссий Законодательного Собрания СПб	
4.	Работа в экспертных, конкурсных комиссиях общественных объединений и др., в том числе в Ассоциации ведущих экономических университетов	6	Начисляется не чаще, чем 1 раз в учебном году		Подтверждающий документ о вхождении в состав экспертных, конкурсных комиссий общественных объединений и др., в том числе в Ассоциации ведущих экономических университетов	

Показатели, применяемые для оценки деятельности ППС – воспитательная работа (за предыдущий учебный год)

№№ п/п	Наименование показателя	Весомость в баллах	Единица измерения факт	Комментарий	Документ, подтверждающий выполнение показателя	Итог в баллах
1	Организация посещения музеев, выставок, театров, кинотеатров, проведение круглых столов, концертов, диспутов, встреч, дискуссий, обсуждений и т.п. на уровне: - группы, курса; - института, колледжа, техникума; - общежития; - вуза.	2 3 3 5	Не менее 3-х за год	При совместном руководстве - количество баллов делится пропорционально числу руководителей	Справка от декана с приложением документов (копии приказов фото/видеоотчет,	
2.	Подготовлено студентов для участия в творческих конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях: - вуза; - города и области; - Российской Федерации; - международных.	2 3 4 5	За подготовку каждого студента	При совместном руководстве - количество баллов делится пропорционально числу руководителей	Копии грамот с указанием ФИО руководителя	
3.	Подготовлено студентов, занявших 1,2,3 места на творческих конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях: - вуза; - города и области; - Российской Федерации; - международных.	2 3 4 5			Приказ о назначении руководителя, Копии грамот, статьи в университетских СМИ, другие подтверждающие документы	
4.	Руководство спортивными командами Университета, творческими коллективами, завоевавшими награды на соревнованиях (в конкурсах, фестивалях), в т. ч.: - международных и федеральных - городских, областных	2 1		При совместном руководстве баллы делятся между руководителями пропорционально	Приказ значении руководителя команды	
5.	Публикации в средствах массовой информации по проблемам воспитания молодежи: - вуза; - города и области; - Российской Федерации.	1 2 3			Копии публикаций	
6.	Новые методические пособия, информационные буклеты по проблемам организации воспитательной работы в вузе.	4		Начисляется пропорционально степени участия	Копия нового методического пособия	
7.	Регулярное посещение общежитий с проведением воспитательной работы со студентами.	5	Не менее 5 за год		Отчет о проделанной работе, с прилагаемыми фото- и видеоматериалами	

ЛИТЕРАТУРА

1. Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"//ГАРАНТ.РУ:
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/#ixzz3pbzFqDND>
2. Балабас Е. Как «преподам» платят - так они и учат. «МК» выяснил, сколько реально получают в вузах // <http://netreforme.org/news/kak-prepodam-platyat-tak-oni-i-uchat-mk-vyiyanil-skolko-realno-poluchayut-v-vuzah/#more-21138>
3. Будущее высшего образования и академической профессии: страны БРИК и США / под ред. Ф. Альтбаха, Г. Андрущак, Я. Кузьминова, М. Юдкевич, Л. Райсберг. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. - 247 с.
4. Еремеев, М.А. Роль и значение эффективного контракта в развитии системы оплаты труда работников бюджетной сферы [Текст] / В.И. Долгий, М.А. Еремеев // Современное инновационное общество: динамика становления, приоритеты развития, модернизация: экономические, социальные, философские, правовые, общенаучные аспекты: материалы междунар. науч.-практ. конф., 27 марта 2015г.: В 3 ч. / [отв. ред. Н.Н. Понарина, С.С. Чернов]. – Саратов: Изд-во «Академия управления», 2015. Ч.2. С. 82 – 96.
5. Еремеев, М.А. Эффективный контракт как институциональный каркас системы высшего образования России [Текст] / М.А. Еремеев // Роль образования в формировании экономической, социальной и правовой культуры: сб. науч. трудов междунар. науч.-практ. конф., СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2014. – С. 207 – 211.
6. Миэринь Л.А. Проблемы построения системы оценки функционирования национальной образовательной системы (НОС) / Россия и Санкт-Петербург: экономика и образование в XXI веке: научная сессия профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и аспирантов по итогам НИР за 2014 год. Апрель-май 2015 г. Факультет экономики и финансов. Отделение национальной экономики. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015.

REFERENCES

1. Order of the Government of the Russian Federation on 30 December 2012 № 2620-r On approval of the action plan ("Roadmap") "Changes in the social sphere, aimed at improving the efficiency of education and science" // GARANT.RU: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/#ixzz3pbzFqDND>
2. Balabas E. As "teach" pay - so they taught. "MK" has found out how many actually receive in universities // <http://netreforme.org/news/kak-prepodam-platyat-tak-oni-i-uchat-mk-vyiyanil-skolko-realno-poluchayut-v-vuzah/#more-21138>
3. The future of higher education and the academic profession: the BRIC countries and the United States / edited. F. Altbach, Andrushchak G., J. Kuzminova, Yudkevich M., L. Raysberg. - M. : Publishing House. Home Higher School of Economics, 2013. - 247 p.

4. Ereemeev, M.A. The role and importance of the contract in the development of effective system of remuneration of public sector employees [Text] / V.I. Dolgiy, M.A. Ereemeyev // modern innovative society: the dynamics of the formation, development priorities, modernization: economic, social, philosophical, legal, general scientific aspects: materials Intern. scientific and practical. Conf., March 27, 2015 .: The 3 hr. / [Ed. Ed. N.N. Ponarina, S.S. Cherrnov]. - Saratov: Publishing House of the "Academy of Management", 2015. Part 2. 3. 82 - 96.
5. Ereemeev, MA Effective contract as the institutional framework of the system of higher education in Russia [Text] / M.A. Ereemeyev // The role of education in shaping the economic, social and legal culture: Sat. scientific. Intern works. scientific and practical. Conf., SPb .: Publishing house of St. Petersburg University of Management and Economics, 2014. - S. 207 - 211.
6. Mierin L.A. Problems of construction of the evaluation system of the national education system (NOS) / Russia and St. Petersburg: the economy and education in the XXI century: scientific session of the faculty, researchers and graduate students on the basis of R & D for 2014. April-May 2015 Faculty of Economics and Finance. Department of the national economy. - SPb .: Publishing house SPbGEU, 2015.