

ИНФРАСТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА НАУЧНЫХ КАДРОВ

Л. В. Гребнева

Государственный университет управления,
Москва, Россия

На протяжении десятилетий в научной отрасли России существует серьезная проблема, связанная с привлечением кадров в научную сферу и стимулированием их трудовой деятельности. Наблюдаются снижение численности научных кадров в Российской Федерации, увеличение среднего возраста научных сотрудников в организациях, а также рост нагрузки в связи с высоким уровнем совмещения. Данная ситуация возникла по ряду объективных и субъективных причин. По мнению автора, вопрос оплаты труда ученых России является одним из важнейших факторов, повлиявших на сложившуюся ситуацию. Система стимулирования трудовой деятельности научных сотрудников России нуждается в пересмотре и совершенствовании. Цель настоящего исследования – разработка методов развития системы стимулирования трудовой деятельности ученых России. Автором дано определение инфраструктуры рынка труда научных кадров России, проведен анализ ее элементов, в том числе рынка сбыта и финансового рынка. Рассмотрены основные виды заказчиков исследований на рынке сбыта, выявлены особенности найма и трудоустройства научных сотрудников. Рассмотрен сервис «Ученые-исследователи». Проведен анализ компонентов инфраструктуры рынка труда научных кадров.

Ключевые слова: занятость населения, научно-исследовательский труд, экономика труда.

INFRASTRUCTURE OF LABOUR MARKET OF ACADEMIC PERSONNEL

Lyubov V. Grebneva

State University of Management, Moscow, Russia

For decades scientific industry of Russia has been facing a serious problem dealing with personnel attraction to the academic sphere and stimulation of their work activities. Today we can observe a decline in the number of scientific workers in the Russian Federation, a rise in the average age of scientists in organizations and a growth in work load due to the high level of combination of several positions. This situation was caused by a number of objective and subjective reasons. According to the author, the problem of scientists' remuneration is one of the most important factors that affected the situation. The system of providing incentives to academic employees in Russia should be revised and upgraded. The goal of the research is to elaborate methods aimed at developing the system of stimulation of scientist work. The author gave a definition of infrastructure of labour market of academic personnel in Russia, analyzed its components, including sales and finance markets. The article studies key types of buyers of research on sales market and shows specific features of employment of scientists. The service 'Scientists – Researchers' was also discussed. Components of infrastructure of labour market of academic personnel were analyzed.

Keywords: employment of the population, research work, labour economics.

В условиях перехода к новому технологическому укладу возрастает динамика развития новых и высокотехнологичных отраслей, усиливается роль науки. Наука и технологии служат основными факторами, обеспечивающими инновационное развитие страны, долгосроч-

ное экономическое развитие и конкурентные преимущества. Достоверные знания способствуют формированию фундамента материального производства и его развитию благодаря автоматизации и повышению производительности труда персонала.

На фоне снижения численности научных кадров в Российской Федерации, увеличения среднего возраста научных сотрудников в организациях возрастает нагрузка на персонал. В связи с этим система стимулирования трудовой деятельности научных сотрудников России нуждается в пересмотре и совершенствовании. Однако прежде чем приступить к разработке методов развития системы стимулирования трудовой деятельности ученых, следует сначала дать определения понятий «инфраструктура рынка» и «инфраструктура рынка труда», а также выделить основные механизмы инфраструктуры рынка труда научных кадров Российской Федерации.

Целью настоящего исследования стало проведение анализа и выявление основных особенностей инфраструктуры рынка труда научных сотрудников.

Теоретические основы инфраструктуры рынка труда были заложены такими исследователями институциональной экономики, как Т. Веблен, У. К. Митчелл, Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт, Р. Коуз, Д. Норт и др. [2]. Исследованиями в области инфраструктуры рынка занимались Х. Зингер, Р. Иохимсен, Ф. Котлер, П. Розенштейн-Родан, П. Самуэльсон, А. Хиршман, А. Янгсон [7].

Вопросам становления инфраструктуры рынка и ее развития посвящены работы таких зарубежных и российских ученых, как Д. Норт, Р. Коуз, И. Уильямсон, Л. Н. Добрышина, Л. И. Абалкин, В. В. Радаев, А. В. Бузгалин, Б. Б. Ивашенко, Е. Б. Муханова и др. [1].

Производственную инфраструктуру исследовали Ю. И. Блохин, В. В. Власов, Л. Н. Карпов, Г. Я. Киперман, Н. И. Перелешина, И. Ф. Чернявский и др.

Истоки формирования отечественной теории рынка, методологические подходы к исследованию рыночной инфраструктуры изучали Ф. А. Крутиков, А. И. Левин, В. Е. Маневич, П. П. Маслов, В. К. Нефедов, А. В. Орлов, Б. А. Соловьёв, Р. И. Шнипер, В. В. Швырков и др.

Значительный вклад в исследование вопроса инфраструктуры рынка труда внесли Т. О. Разумова, В. Н. Бобков, А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, С. Д. Резник, Ю. Г. Одегов, Е. В. Шубенкова, А. С. Лобачёва, М. Б. Щепакин, П. В. Травкин и многие другие [3; 4; 6; 8].

Наличие собственной развитой инфраструктуры обеспечивает развитие экономической системы. Инфраструктуру экономической системы следует понимать как совокупность отраслей, предприятий, организаций, видов деятельности, призванных создавать условия для нормального функционирования производства и обращения товаров, а также жизнедеятельности людей¹. Экономическая сущность инфраструктуры конкретизируется в ее содержании и реализуемых ею функциях.

Основными элементами инфраструктуры рынка являются сфера производства, сфера обращения и сфера потребления.

Инфраструктура рынка труда – совокупность государственных организаций, негосударственных структур содействия занятости, социальных служб персонала предприятий и фирм, общественных организаций и фондов, нормативно-правовой среды, обеспечивающих эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы². То есть инфраструктура рынка труда объединяет одновременно сферу производства кадровых ресурсов, сферу обращения граждан за поиском работы по найму или кандидатов на должность (государственные службы занятости, биржи труда, кадровые агентства и др.) и непосредственно сами рабочие места (государственные структуры и корпорации/компании и предприятия).

Основные задачи инфраструктуры рынка труда:

1) профессиональное обучение, подготовка, переподготовка кадров для удовлетворения потребностей работодателей и

¹ См.: Голубева С. С., Добрышина Л. Н., Михалевич Л. Ю. Инфраструктура рыночной экономики : учебное пособие. – М., 1998.

² Там же.

улучшение качества подготовки кадров, которое обеспечивается за счет взаимодействия образовательных учреждений с работодателями;

2) информирование работодателей о потенциальных кандидатах на должности, обеспечение прозрачности и достоверности предоставляемых ими сведений, а также содействие в подборе кадров на высвобождающиеся должностные ставки и новые вакансии;

3) информирование граждан о возникающих вакансиях, обеспечение прозрачности условий труда и полноты информации о предложениях работодателей, а также содействие в трудоустройстве;

4) осуществление посреднической функции для удовлетворения потребности в наемном труде, обеспечение предприятия необходимыми кадрами в виде организации коммуникации между работодателями и гражданами, упрощение процесса трудоустройства;

5) исследование рынка труда, выявление изменений в динамичной системе и повышение мобильности рабочей силы;

6) равномерное распределение рабочей силы в соответствии со спросом на нее отраслей экономики и ее организаций;

7) сокращение безработицы и обеспечение рабочими местами всех тех, кто желает иметь работу;

8) профессиональная ориентация граждан на основе спроса;

9) обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации в вопросах предоставления равных прав и возможностей всем гражданам независимо от места жительства, национального происхождения, вероисповедания, пола и возраста;

10) санирующая функция в виде утраты невостребованных профессий.

Основные элементы инфраструктуры рынка труда:

1) государственные структуры, которые осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства; занимаются регулированием миграции; содействуют в

трудоустройстве населения, увеличении рабочих мест, снижении безработицы; оказывают социальную защиту и социальную поддержку временно безработным гражданам, желающим продолжить свою трудовую деятельность на основе найма;

2) образовательные учреждения: средние общеобразовательные школы, учреждения среднего профессионального образования (колледжи), учреждения высшего образования;

3) службы занятости: государственные и частные предприятия, которые осуществляют мониторинг вакансий, проводят консультации, содействуют подготовке и переподготовке кадров;

4) кадровые агентства: частные организации, которые занимаются мониторингом и подбором персонала, содействуют в трудоустройстве;

5) профессиональные союзы как для работников, так и для работодателей. Профсоюзы способствуют разрешению трудовых и социальных вопросов, обеспечивают защиту трудовых и социальных прав, содействуют в разрешении споров и конфликтов, а также в повышении удовлетворенности сотрудников условиями труда;

6) государственные статистические службы, которые осуществляют сбор, анализ, обработку информации о рынке труда, миграции, уровне занятости по отраслям экономики, а также в стране (макроуровень) и по регионам (мезоуровень).

Различают два уровня инфраструктуры рынка труда:

– внутренний: система институтов, занимающихся проблемами движения рабочей силы внутри предприятия;

– внешний: система институтов, регулирующих механизмов, обеспечивающих экономически выгодные условия для эффективного взаимодействия между спросом и предложением, содействующих трудоустройству в регионах, странах и отраслях.

Инфраструктура рынка труда научных кадров имеет схожее строение с инфраструктурой рынка в целом. В рассматриваемой нами инфраструктуре рынка труда

научных кадров также присутствуют сфера производства, сфера обращения и сфера потребления.

Сферу производства научных кадров составляют непосредственно образовательные учреждения в виде средних общеобразовательных школ, учреждений среднего профессионального образования (колледжи), учреждений высшего образования. Ключевую роль в подготовке научных кадров играют учреждения высшего образования.

Согласно российскому законодательству сегодня существует следующий перечень должностей научных сотрудников:

- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник/инженер-исследователь¹.

Гражданин России имеет возможность трудоустроиться на должность младшего научного сотрудника в случае наличия полного высшего образования и стажа не менее трех лет; при наличии ученой степени требование к стажу снимается.

Сегодня в России действует Болонская система образования. Молодой человек может пройти обучение либо по программе специалитета, что составляет 5 лет, либо по программам бакалавриата и магистратуры (6 лет). Для получения ученой степени ему необходимо либо пройти обучение в аспирантуре, продолжительность обучения занимает 3 года (также аспиранту предоставляется право после завершения обучения в течение года защитить кандидатскую диссертацию в любом диссертационном совете страны), либо осуществить прикрепление на соискание ученой степени в университете (подготовка составляет примерно 3 года).

Сферу обращения научных кадров составляют учреждения, где научные кадры реализуют свою профессиональную деятель-

ность (научные учреждения или заведения высшего образования).

Процесс поиска работы по найму на должности научных сотрудников достаточно сложный. Перечень мест для трудоустройства научных сотрудников небольшой:

- научные организации в научно-исследовательских институтах, научные лаборатории, академии наук;
- учреждения высшего образования;
- частные компании.

У исследователя существуют ограничения из-за тематики исследования. Соответственно, ученому приходится выбирать место работы в первую очередь на основе своей специализации.

Процесс поиска работы по найму на должность научного сотрудника усложняется еще и тем, что потенциальные работодатели редко публикуют вакансии при помощи официальных сервисов поиска работы, редко обращаются в службы занятости и кадровые агентства.

Тем не менее поиск работы по найму возможен при помощи:

- поиска вакансий в сервисах компаний интернет-рекрутмента;
- мониторинга официальных сайтов научных организаций и заведений высшего образования;
- мониторинга портала «Ученые-исследователи»;
- посещения научных мероприятий (форумов, конференций, круглых столов и т. д.), схожих по тематике исследований, где возможны встречи с потенциальным работодателем.

Работодателям сложнее найти потенциального научного сотрудника. Все чаще учреждения, нуждающиеся в научных кадрах, обращаются в учебные заведения напрямую, где преподаватели имеют возможность рекомендовать конкретных студентов для привлечения их на работу. Студенты сами могут обратиться в высшие образовательные учреждения для нахождения работы в научной сфере. Иными словами, трудоустройство происходит при

¹ URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=260741&ysclid=mf2i2glo48956092685>

помощи знакомств. Когда потенциальный научный сотрудник найден, заведение объявляет конкурс на замещение вакантной ставки.

Сегодня в таких регионах нашей страны, как Москва и Санкт-Петербург, научные организации и учреждения высшего образования предлагают, как правило, занять не вакантную ставку, а лишь долю этой ставки, что, несомненно, сказывается на уровне заработной платы.

Сфера потребления научных кадров зависит непосредственно от заказчика нематериального актива, создаваемого научным сотрудником.

Если научный сотрудник создает частный нематериальный актив, то сферой потребления является компания-заказчик. Таких ученых называют исследователями прикладной науки. В качестве заказчика может выступать государство, в таком случае объявляются конкурсы на выполнение государственного задания. Также ученый может создавать нематериальные активы для научного сообщества, которое является одной из сфер потребления. Таких научных сотрудников называют исследователями фундаментальной науки. Необходимо отметить, что исследования прикладной науки не обходятся без трудов фундаментальной науки.

К основным элементам инфраструктуры рынка научных кадров относятся:

- рынок сбыта;
- финансовый рынок (в качестве субъектов инфраструктуры рынка научных кадров выступают государственные структуры, российские научные фонды, коммерческие банки, предприятия и фирмы);
- рынок труда (биржи труда научных сотрудников, центры занятости, учебные центры подготовки и переподготовки кадров и др.)

Рынок сбыта научных услуг представить достаточно сложно. На рынках сбыта товаров и услуг функционируют биржи, системы оптовой и розничной торговли, многочисленные компании, занимающиеся посреднической деятельностью, и др.

Обычно присутствует большое количество продавцов и покупателей. Получая выпущенную продукцию, они заключают контракты на поставку продукции, продвигают ее, регулируют сбыт и обслуживание потребителей.

Систематизированного рынка сбыта научных услуг на сегодняшний день не существует. Научные кадры выполняют различные научные исследования – от исследований и разработок методов/алгоритмов до проведения экспертиз. Сегодня отсутствует единая систематизированная база данных по исследователям России или мира, в которой были бы представлены все исследователи по группам научных специальностей, в том числе по подгруппам, видам услуг, стоимости и длительности выполнения исследовательских работ, географии исследователей, контактам и другим показателям.

Такие наукометрические базы данных, как eLibrary, КиберЛенинка, Scopus, Web of Science, предпринимают попытки систематизировать публикации исследователей по областям наук, по принадлежности к организациям, которые в свою очередь могут служить ориентиром по тематике исследований и географии ученых.

Как правило, большинство авторов статей указывают свои контакты для связи. Тем не менее такой способ поиска исполнителя научно-исследовательских работ выглядит наиболее затратным для покупателя. Поэтому к нему прибегают крайне редко.

Иной способ выстраивания коммуникации продавца с покупателями – открытые научные мероприятия: форумы, конференции, новый формат – Science Slam¹, в котором исследователи рассказывают о достижениях в науке. Потенциальные заказчики исследований могут прийти на подобные мероприятия как с целью повышения квалификации или уровня знаний, так и для того, чтобы найти наставников, которые помогут его организации подняться на новый уровень.

¹ URL: <https://scienceslam.ru/> (дата обращения: 06.09.2024)

Тем не менее ряд заказчиков, испытывая потребность, например, в консалтинговых услугах со стороны группы исследователей, могут также обратиться непосредственно в заведения высшего образования или научные учреждения. Стоит отметить, что значительный вес в выборе исполнителя научных исследований будет приобретать гудвилл.

В табл. 1 представлены некоторые заказчики научно-исследовательских работ.

Т а б л и ц а 1
Виды заказчиков
научно-исследовательских работ*

Тип заказчика	Вид заказчика
Отечественный заказчик	Федеральные органы власти
Отечественный заказчик	Органы власти субъектов Российской Федерации и местных бюджетов
Отечественный заказчик	Фонды поддержки научной, научно-технической и инновационной деятельности
Отечественный заказчик	Организации государственного сектора
Отечественный заказчик	Организации предпринимательского сектора
Отечественный заказчик	Организации сектора высшего образования
Отечественный заказчик	Некоммерческие организации
Иностранный заказчик	Международные организации
Иностранный заказчик	Государственные организации зарубежных стран
Иностранный заказчик	Организации предпринимательского сектора зарубежных стран
Иностранный заказчик	Прочие иностранные зарубежные организации (организации образования, фонды, некоммерческие организации)

* Составлено по: URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=493023&ysclid=mf2i6of71k632297454>

Так, финансовый рынок подразделяется на денежный рынок и рынок капитала.

Финансовый рынок, как правило, включает в себя коммерческие банки, инвестиционные компании, фонды и др. Вышеперечисленные заказчики исследования выступают основными инвесторами развития науки. Существуют различные формы ин-

вестирования в науку: банки могут как заказывать исследование, так и оставлять пожертвования.

Рынок труда научных кадров представляет собой более сложную систему, чем рынок труда другой сферы. Учебными центрами подготовки научных кадров служат учреждения высшего образования (аспирантура и докторантура). Биржи труда научных сотрудников или центра занятости для ученых на сегодняшний день не существует.

Как правило, поиск новых научных сотрудников осуществляется на основе подготовки заведениями высшего образования собственных кадров на замещение научных должностей. Однако сегодня существует проблема в университетах: научные кадры на замещение были подготовлены, а свободных ставок для молодого ученого может не быть. Тогда исследователю приходится искать иное место работы в другой научной организации или уходить из сферы науки. Реже возникают ситуации, когда сами организации публикуют вакансии научных сотрудников на собственных сайтах или на информационном ресурсе hh.ru. В рамках национального проекта «Наука и университеты» создан портал «Ученые-исследователи», который является аналогом hh.ru с уклоном на научные специальности. В табл. 2 рассмотрен состав компонентов инфраструктуры.

Т а б л и ц а 2
Анализ состава компонентов
инфраструктуры

Вид компонента инфраструктуры	Пояснение
Материально-технические ресурсы	Здания, земля, оборудование
Финансовые ресурсы	Банки, страховые компании
Элементы идеального порядка	Цели, концепции, знания, различная информация
Экономические	Налоговая, таможенная системы и др.
Социальные	Центры занятости, охрана труда
Организационно-правовые	Законы, стандарты

Подводя итоги проведенного исследования, можно отметить, что на сегодняшний день в Российской Федерации отсутствует система поиска работы по найму для научных сотрудников. Кроме того, в случае успешного нахождения места работы работодатель может предложить найм на доли вакантных ставок. Также в России отсутствует централизованный рынок сбыта научной продукции.

Организация научных исследований – непростая задача. Необходимы служебное помещение, оборудование, доступ к библиотечным и иным системам информации.

Исследователи нуждаются в достойной оплате за свой интеллектуальный труд, а также в пересмотре требований к условиям труда [5].

Вместе с тем требования к физическому и умственному труду должны различаться. Для этого нужны значительные инвестиции, прежде всего государственные, поскольку результаты интеллектуальной деятельности ученых носят публичный характер, т. е. сферой потребления выступает непосредственно общество.

Список литературы

1. Абалкин Л. И. Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики // Вопросы экономики. – 2017. – № 6. – С. 20.
2. Антонова А. В., Хайрутдинова Л. И., Мирославская М. В. Анализ наследия Т. Б. Веблена – основоположника институционализма в контексте современных экономических условий // Форум молодых ученых. – 2018. – № 10 (26). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-naslediya-t-b-veblena-osnovopolozhnika-institutsionalizma-v-kontekste-sovremennyh-ekonomicheskikh-usloviy> (дата обращения: 13.09.2024).
3. Асалиев А. М., Шубенкова Е. В. Развитие и обучение персонала как основа повышения производительности труда // Россия: тенденции и перспективы развития: ежегодник : материалы XIX Национальной научной конференции с международным участием. Москва, 18–19 декабря 2019 г. / отв. ред. В. И. Герасимов. – Вып. 15. – Ч. 1. – М. : ИНИОН РАН, 2020. – С. 223–226.
4. Бобков В. Н., Бобков Н. В. К ноосферному социализму в России – обществу творческого труда и всесторонне развитой личности // Ноосферно-парадигмальная революция в системе научного мировоззрения как основа новой миссии науки, образования и воспитания : коллективная монография по материалам XIII Международной научной конференции «Ноосферное образование в евразийском пространстве». 22 декабря 2023 г. – СПб. : Центр научно-информационных технологий «Астерион», 2024. – С. 92–102.
5. Какие меры поддержки нужны молодым ученым. – URL: <https://issek.hse.ru/news/858690634.html> (дата обращения: 05.09.2024).
6. Митрофанова Е. А., Сувалов О. С. Концептуальный подход к формированию и развитию человеческого капитала образовательных организаций высшего образования // Управление. – 2025. – Т. 13. – № 2. – С. 25–41.
7. Плетнёв Д. А. Традиционные ценности, Пол Самуэльсон и дух капитализма // Вестник Челябинского государственного университета. – 2024. – № 11 (493). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/traditsionnye-tsennosti-pol-samuelson-i-duh-kapitalizma> (дата обращения: 14.09.2024).

8. Разумова Т. О. Новая экономика труда – концепция, методика, практика // Уровень жизни населения регионов России. – 2024. – Т. 20. – № 4. – С. 661–666.

References

1. Abalkin L. I. Rol gosudarstva v stanovlenii i regulirovanii rynochnoy ekonomiki [The Role of State in Shaping and Regulating Market Economy]. *Voprosy ekonomiki* [Issues of Economics], 2017, No. 6, p. 20. (In Russ.).

2. Antonova A. V., Khayrutdinova L. I., Miroslovskaya M. V. Analiz naslediya T. B. Veblena – osnovopolozhnika institutsionalizma v kontekste sovremennykh ekonomicheskikh usloviy [Analyzing Heritage of T. B. Veblen, the Founder of Institutionalism in View of Current Economic Conditions]. *Forum molodykh uchenykh* [Forum of Young Scientists], 2018, No. 10 (26). (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-naslediya-t-b-veblena-osnovopolozhnika-institutsionalizma-v-kontekste-sovremennykh-ekonomicheskikh-usloviy> (accessed 13.09.2024).

3. Asaliev A. M., Shubenkova E. V. Razvitie i obuchenie personala kak osnova povysheniya proizvoditelnosti truda [The Development and Training of Personnel as Basis of Raising Labour Productivity]. *Rossiya: tendentsii i perspektivy razvitiya: ezhegodnik: materialy XIX Natsionalnoy nauchnoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem. Moskva, 18–19 dekabrya 2019 g.* [Russia: Trends and Prospects of Development: Year-Book: materials of the 19th National Conference with International Participation. Moscow, 18–19 December 2019], edited by V. I. Gerasimov. Issue 15, Part 1. Moscow, INION RAN, 2020, pp. 223–226. (In Russ.).

4. Bobkov V. N., Bobkov N. V. K noosfernomu sotsializmu v Rossii – obshchestvu tvorcheskogo truda i vsestronne razvitoi lichnosti [To Noosphere Socialism in Russia – Society of Creative Labour and Thoroughly Developed Personality]. *Noosferno-paradigmalnaya revolyutsiya v sisteme nauchnogo mirovozzreniya kak osnova novoy missii nauki, obrazovaniya i vospitaniya: kollektivnaya monografiya po materialam XIII Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii «Noosfernoe obrazovanie v evraziyskom prostranstve». 22 dekabrya 2023 g.* [Noosphere-Paradigm Revolution in the System of Scientific Ideology as Basis of New Mission of Science, Education and Upbringing. Collective monograph on materials of the 13th International Conference 'Noosphere Education on Eurasian Territory'. 22 December 2023]. Saint Petersburg, the Center of Scientific-Informational Technologies 'Asterion', 2024, pp. 92–102. (In Russ.).

5. Kakie mery podderzhki nuzhny molodym uchenym [What Support Measures are Needed for Young Scientists]. (In Russ.). Available at: <https://issek.hse.ru/news/858690634.html> (accessed 05.09.2024).

6. Mitrofanova E. A., Suvalov O. S. Kontseptualniy podkhod k formirovaniyu i razvitiyu chelovecheskogo kapitala obrazovatelnykh organizatsiy vysshego obrazovaniya [Conceptual Approach to Shaping and Developing Human Capital at Educational Organizations of Higher Education]. *Upravlenie* [Management], 2025, Vol. 13, No. 2, pp. 25–41. (In Russ.).

7. Pletnev D. A. Traditsionnye tsennosti, Pol Samuelson i dukh kapitalizma [Traditional Values, Paul Samuelson and Spirit of Capitalism]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Chelyabinsk State University], 2024, No. 11 (493). (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/traditsionnye-tsennosti-pol-samuelson-i-duh-kapitalizma> (accessed 14.09.2024).

8. Razumova T. O. Novaya ekonomika truda – kontseptsiya, metodika, praktika [New Economics of Labour – Concept, Methodology, Practice]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [Standard of Living of People in Regions of Russia], 2024, Vol. 20, No. 4, pp. 661–666. (In Russ.).

Сведения об авторе

Любовь Викторовна Гребнева
аспирантка кафедры экономики
и управления в топливно-энергетическом
комплексе ГУУ.
Адрес: ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
109542, Москва,
Рязанский проспект, д. 99.
E-mail: lyubagrebneva@yandex.ru

Information about the author

Lyubov V. Grebneva
Post-Graduate Student of the Department
of Economics and Management
in the Fuel and Energy Complex
of the State University of Management.
Address: State University of Management,
99 Ryazan Avenue, Moscow, 109542,
Russian Federation.
E-mail: lyubagrebneva@yandex.ru