

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ – ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Одегов Юрий Геннадьевич

доктор экономических наук, профессор, руководитель научной школы «Управление человеческими ресурсами» РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: hrm-trade@yandex.ru

Бабынина Лилия Сергеевна

доктор экономических наук, доцент, главный научный сотрудник образовательно-научного центра «Менеджмент» РЭУ им. Г. В. Плеханова, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: babyninal@gmail.com

В статье рассматриваются проблемы подготовки специалистов в области трудовых отношений, связанные с формированием рыночных отношений в России, и, как следствие, выделения отдельного самостоятельного направления по подготовке специалистов высшего профессионального образования по управлению персоналом, потребности в которых неуклонно возрастают. Данная тенденция соответствует международной практике подготовки специалистов в области труда, отражает инициативы Национального союза кадровиков, Российского союза промышленников и предпринимателей, высших учебных заведений. Выявлены определенные проблемы в развитии профессии, показаны первые результаты подготовки профессиональных стандартов по управлению персоналом. Доказана неизбежность подготовки специалистов по труду с ориентацией на микро- и макроуровень. Предложено сформировать новые кафедры по этим проблемам: управления человеческими ресурсами и управления рынком труда.

Ключевые слова: экономика труда, управление персоналом, НОТ, предмет труда, профессиональные и образовательные стандарты.

LABOUR ECONOMY AND HR MANAGEMENT – PROSPECTS OF SPECIALISTS TRAINING

Odegov, Yury G.

Doctor of Economics, Professor, the Head of the Academic School 'HR Management' of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: hrm-trade@yandex.ru

Babynina, Lilia S.

Doctor of Economics, Assistant Professor, Chief Researcher of the Educational Center 'Management' of the PRUE, Professor of the Department for Labour Economy and HR Management of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: babyninal@gmail.com

The article deals with training specialists in the field of labour relations, which is connected with shaping market relations in Russia and as a result requires designing a separate independent direction for training specialists of professional education in HR management as this demand is constantly rising. The mentioned trend complies with the international practice of training specialists in the field of labour and demonstrates the initiatives put forward by the National Association of HR Managers, the Russian Association of Industrialists and Entrepreneurs and higher educational institutions. The authors identify problems of developing the profession, show first results of designing professional standards on HR management. They prove the inevitability of training specialists with orientation to micro- and macro-level. A suggestion was made concerning setting up new departments: HR Management and Labour Market Management.

Keywords: labour economy, HR management, Scientific Labour Organization, subject of labour, professional and educational standards.

В основе всех социальных и экономических процессов общества лежит труд, с которым связана жизнь каждого человека. Его значимость для развития человека, уровня и качества его жизни, жизни его семьи и всего общества подтверждается всей историей человечества, что нашло отражение в подготовке специалистов по экономике труда, а также в изучении дисциплины «Экономика труда» при подготовке бакалавров, специалистов и магистров в рамках государственных и федеральных образовательных стандартов. Однако в связи с развитием науки и практики происходят изменения в перечне специальностей и направлений подготовки в высшем образовании, что не может не найти отражение в деятельности высших учебных заведений.

Как известно, функция науки состоит в выработке и теоретической систематизации объективных данных о действительности и обобщении практики, что позволяет систематизировать знания о закономерностях в развитии природы, общества и мышления, без которых невозможны осознание и целенаправленная практиче-

ская деятельность. Смена научных школ и преподавание основных положений их теорий происходят в борьбе, так как каждая из них претендует на универсальность своей теории, отражающей различные экономические интересы отдельных классов или социальных групп.

В современной теоретической науке происходит возрастание внимания к изучению политической экономии как самостоятельной учебной дисциплины, пришедшей не на смену экономикса, а в дополнение к нему с учетом обновления ее содержания на основе использования новых современных процессов и явлений. По мнению Г. П. Журавлевой, возврат к политэкономии можно назвать реполитэкономизацией, хотя не все в мире и в России готовы признать эту тенденцию [3. – С. 14].

Как отрасль экономической науки экономика труда изучает закономерности и способы наилучшего использования главной производительной силы общества – человеческого ресурса, его воспроизводства, развития и удовлетворения материальных и духовных потребностей в процессе трудовой деятельности.

Современный этап развития экономики труда как науки характеризуется усложнением предмета ее исследования, что требует формирования новых методологических подходов и методов исследования, основанных, по мнению авторов, на необходимости многоаспектного изучения рассматриваемых ею закономерностей. Для обоснования такой гипотезы авторами проанализированы основные подходы к определению предмета «Экономика труда» в отечественной литературе.

В России экономика труда как наука начала свое становление в 20-е гг. XX в., когда остро были обозначены задачи развития научного управления производственными и трудовыми процессами, повышения эффективности труда и научной организации труда (НОТ) для восстановления экономики. Для решения проблем экономики труда по прямому указанию В. И. Ленина в 1921 г. был создан Центральный институт труда (ЦИТ) во главе с А. К. Гастевым.

Первые научные фундаментальные работы по экономике труда связаны с именем академика С. Г. Струмилина. Наиболее значимые его работы были написаны в 20-е гг. XX в.: «К вопросу о классификации труда» (1921), «Рационализация труда и сверхурочные работы» (1921), «Наши трудовые ресурсы и перспективы» (1922), «Энергетика и труд» (1922), «Проблемы экономики труда. Очерки и этюды» (1925), «Квалификация труда и выучка рабочих. Доклад II Всероссийскому статистическому съезду. Апрель 1919 г.».

Идеи НОТ, концентрирующие внимание на анализе проблем организации трудовых процессов, в течение долгого времени были стержнем развития экономики труда как науки и учебного предмета. Экономика труда развивалась как конкретно-экономическая, прикладная наука, характер которой связан с организацией трудовых процессов, с проблемами оплаты, нормирования, условиями, производительностью и интенсификацией, планированием и анализом показателей труда.

Большую роль в развертывании работы по научной организации труда оказали Первая Всероссийская инициативная конференция и особенно Вторая Всесоюзная конференция по НОТ, давшая определение НОТ и практическую программу действий по ее внедрению. Эта программа на длительный срок стала руководящим началом всех организаций в стране, занимающихся вопросами НОТ. Конференцией, в частности, были рассмотрены такие практические вопросы, как работа по НОТ на производстве, на транспорте, в хозяйственных и государственных учреждениях, в системе образования, психофизиология труда, научная и учебная работа в области НОТ, роль профсоюзов в организации труда и др. При этом утверждалось, что «...экономика труда изучает трудовую деятельность человека и определяет пути повышения ее эффективности»¹.

В 50-60-х гг. XX в. в экономике труда также развивались изыскания, посвященные проблемам использования, распределения и воспроизводства рабочей силы в масштабах общества в целом, что позволило расширить предметное поле исследований – стали изучаться проблемы формирования, планирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов на основе составления балансов трудовых ресурсов, прогнозирования народонаселения, макроэкономического народно-хозяйственного планирования, государственного управления, их научно-методического обеспечения и др.

Проведение экономических реформ в 70-е гг. XX в., задачи повышения производительности труда и материального благосостояния нашли отражение в предмете изучения экономики труда, который не менялся на протяжении более 20 лет. Авторы нескольких учебников по экономике труда практически были единодушны в том, что экономика труда изучает организацию общественного труда: проявление

¹ Петроченко П. Ф., Лясликов И. А. Экономика труда в промышленности : учебное пособие. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Экономика, 1978. – С. 5.

экономических законов социализма в области общественной организации труда, распределения общественного продукта, воспроизводства рабочей силы определяет методы их использования в практической деятельности для обеспечения неуклонного роста производительности общественного труда с целью повышения уровня жизни трудящихся и всестороннего развития человека¹; общественные отношения людей складываются в процессе организации общественного труда и воспроизводства рабочей силы, конкретные формы и методы сознательного использования обществом экономических законов в области повышения эффективности производства, его материального и морального стимулирования, воспроизводства рабочей силы².

С точки зрения К. Сони́на, экономика труда – единственная область экономической науки, полноценно представленная в нашей стране и существующая как научная школа в классическом смысле³.

С началом рыночных реформ появился первый переведенный на русский язык учебник по экономике труда, в котором предмет изучения был ограничен исследованием функционирования рынка труда, т. е. поведения работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли и неденежных факторов в области трудовых взаимоотношений, таких как, например, условия труда⁴. Дисциплина «Экономика труда» (Labor economics) как продвинутый курс изучается студентами в западных университетах, а с начала 1990-х гг. – и в российских вузах, в которых предусмотрены программы обучения на английском

языке, программы обмена студентами и преподавателями, программы двойных дипломов. Однако по своему содержанию и проблематике она имеет мало общего с экономикой труда в России. Это связано с отсутствием единого понимания предмета данной науки.

Так, М. Г. Колосницына считает, что «экономика труда – самостоятельный раздел экономической теории, изучающий функционирование специфического рынка, где в качестве товара выступает рабочая сила»⁵. Эту позицию стало разделять все большее число российских ученых.

С. Ю. Ро́цин и Т. О. Разумова считают, что «современная экономика труда включает в себя различные направления, опирающиеся на разные исследовательские традиции и аксиоматику, одно из которых – экономическая теория труда (Labor economics), изучающая организацию, функционирование и результаты деятельности рынков труда»⁶.

В 2002 г. Н. А. Волгин и Ю. Г. Одегов на основе интегрирования содержательных составляющих понятий «экономика» и «труд» определили экономику труда как динамичную общественно организованную систему, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы с учетом четырех составляющих этого процесса: производства, распределения, обмена и потребления⁷.

Рассматривая современные проблемы квалиметрии в экономике труда, В. Н. Бобков и Ю. С. Перовичиков отмечают, что «экономика труда – это общественно-практическая деятельность людей по управлению трудом в общественной системе с целью снижения трудоемкости продукции и воспроизводства рабочей силы»

¹ См.: Экономика труда : учебное пособие для вузов / под ред. Н. А. Иванова, Г. И. Мечковского. – М. : Высшая школа, 1976. – С. 5.

² См.: Экономика труда : учебник для вузов по специальности «Экономика и социология труда» / под ред. Г. Р. Погосьяна, Л. И. Жукова. – М. : Экономика, 1991. – С. 4.

³ См.: Сонин К. Правила игры. Зачем нужны премии // Ведомости. – 2012. – 10 декабря. – С. 4.

⁴ См.: Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М. : Изд-во МГУ, 1996.

⁵ Колосницына М. Г. Экономика труда : учебное пособие для экономических вузов. – М. : Магистр, 1998. – С. 5.

⁶ Роцин С. Г., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда : учебное пособие. – М. : Инфра-М, 2000. – С. 3.

⁷ См.: Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина и Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2002.

[1. – С. 71]. По нашему мнению, данный подход основан на использовании противозатратной модели управления трудом в масштабе всей экономики и отображает фактическое проявление экономического закона экономии времени К. Маркса, т. е. актуализирует изучение проблем экономики труда на уровне всей общественной системы.

Таким образом, с начала 90-х гг. XX в., несмотря на различия в подходах и взглядах разных ученых на экономику труда, сформировались два направления в ее развитии: одно – исследующее организацию и функционирование рынка труда, решения настоящих и будущих участников этого рынка, государственную политику, которая связана с занятостью и оплатой труда; второе – управление персоналом (1992–1995), которое охватывает всю проблематику трудовых отношений на уровне организации всех форм собственности.

Процесс формирования новых подходов к экономике труда и адекватного восприятия новаций в период радикальных реформ был связан со снятием догматиче-

ских оков, однако это не означало мгновенного перехода на новые концепции, а потребовало определенного времени на серьезное переосмысление имеющегося багажа в условиях резкого перехода от политэкономии социализма к экономикс, а в настоящее время – формирования новых направлений экономической теории, связанных, в том числе, с политической экономией. Формирование новой концепции экономики труда, основанной на выделении двух ее уровневых разделов – макро- (т. е. собственно экономики труда) и микроэкономики труда, позволяет при общности решаемых проблем по каждому уровню выделить те проблемы, которые являются для него определяющими.

Так, предметом макроэкономики труда являются проблемы рынка труда, выработка стратегии и политики развития социально-трудовой сферы и ее регулирования, воспроизводство рабочей силы, прогнозирование трудовых и социальных показателей развития экономики, в том числе подготовка кадров, уровень и качество жизни населения и их мониторинг (рис. 1).



Рис. 1. Проблемное поле макроэкономики труда

Предметом микроэкономики труда (корпоративный уровень) является конкретное решение проблем развития и использования трудового и интеллектуального потенциала работников, повышения

эффективности и доходности труда и уровня его оплаты на основе применения систем улучшения работы с персоналом, форм организации, нормирования и мотивации труда (рис. 2).

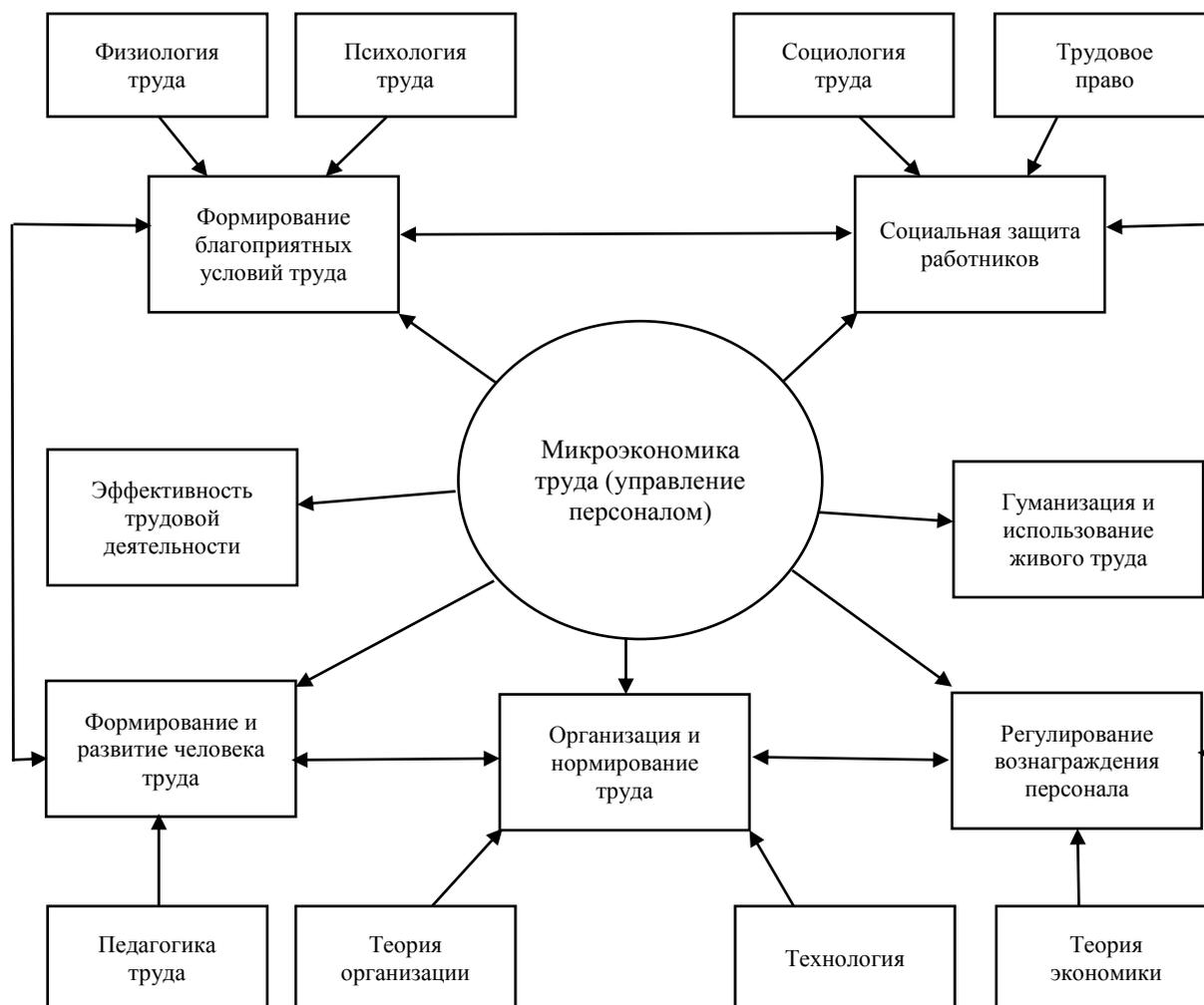


Рис. 2. Предмет микроэкономики труда и ее взаимосвязь с другими научными дисциплинами

Качественная трансформация системы социально-экономических отношений в России требует от науки соответствующего осмысления современных тенденций трансформации сферы труда и занятости, определения путей их согласования с потребностями развития общества.

К сожалению, авторы подавляющего большинства публикаций в традиционном ключе, по-старому освещают проблемы

труда и занятости, не считаясь с изменениями, затронувшими саму сущность и содержание трудовой деятельности, ее роль в современной экономике.

Более продуктивным и отвечающим потребностям практики было открытие в 1992 г. подготовки специалистов по труду для организаций – специализации «Управление персоналом». Данная подготовка осуществлялась параллельно в рамках двух

существовавших тогда специальностей: «Экономика труда» (РЭУ им. Г. В. Плеханова) и «Менеджмент» (ГУУ им. С. Орджоникидзе).

Таким образом, подготовка специалистов в области труда претерпела изменения в наименовании специальностей и специализаций подготовки, а с 2009 г. она вошла в отдельное направление – «Управление персоналом». Данное обстоятельство, по мнению авторов, является запоздавшей реализацией Постановления Совета Министров – Правительства РФ от 4 ноября 1993 г. № 1137 «Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики». В соответствии с ним все отделы кадров и все службы, занимающиеся вопросами труда в организациях, рекомендовалось преобразовать в отделы (службы) управления персоналом. Вузам предлагалось начать подготовку специалистов по управлению персоналом. Реализуя данное постановление, многие вузы создали кафедры управления персоналом, сохраняя при этом кафедры экономики труда либо объединив название двух кафедр, стали готовить специалистов как по экономике труда, так и по управлению персоналом.

В РЭУ им. Г. В. Плеханова в 1992 г. была создана кафедра управления персоналом, которая начала подготовку специалистов по управлению персоналом. Кафедра экономики труда продолжала готовить специалистов по экономике труда и после объединения с кафедрой управления персоналом в 1996 г.

Вместе с тем растущие потребности российского рынка труда в специалистах по управлению персоналом, развитие международных программ обучения в рамках Болонского соглашения, последовавшие инициативы Национального союза кадровиков, тесно взаимодействующего с Российским союзом промышленников и предпринимателей и высшими учебными заведениями, выявили определенные *проблемы* в развитии профессии: отсутствие ясных критериев, позволяющих оценивать

уровень квалификации специалистов в сфере управления персоналом и трудовых отношений; оторванность профессионального образования от реалий кадровой практики; несформировавшееся восприятие всех направлений работы с персоналом как единых и взаимосвязанных составляющих профессии; слабое представление о системе управления персоналом как элементе всей системы менеджмента компании; непонимание руководителями и собственниками российских предприятий роли, места и целей службы персонала.

Осознание необходимости иметь описание профессии, определить и зафиксировать комплекс функций и задач, знаний и навыков, требований и рекомендаций для специалистов, занятых в сфере управления персоналом и трудовых отношений, поставили перед Министерством образования и науки РФ задачи по внесению изменений в перечень направлений (специальностей) подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемых присвоением лицам квалификаций (степеней) «бакалавр» и «магистр».

Так, приказом Минобрнауки России от 25 января 2010 г. № 63 наименование направления подготовки (специальности) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицам квалификации (степени) «бакалавр» и квалификации «дипломированный специалист», 080104.65 «Экономика труда» было отнесено к направлению 080100 «Экономика», а 080505.65 «Управление персоналом» – к направлению 080200 «Менеджмент».

В РЭУ им. Г. В. Плеханова в соответствии с решением УМО по образованию в области экономики и экономической теории в рамках подготовки бакалавров по направлению 080100 «Экономика» был введен профиль «Экономика труда» и разработана примерная основная образовательная программа высшего профессионального образования.

В укрупненные группы направлений подготовки бакалавров и магистров наряду

ду с направлениями 080100 «Экономика» и 080200 «Менеджмент» было введено направление 080400 «Управление персоналом».

В 2011 г. после объединения кафедр управления человеческими ресурсами и экономики труда набор абитуриентов осуществлялся и по управлению персоналом, и по экономике труда.

ВАК России также внес изменения в паспорт научных специальностей, по которым защищаются диссертационные работы. Управление персоналом в рамках паспорта научной специальности 080005 «Экономика и управление народным хозяйством» отнесено к специализации «Менеджмент».

Изучение сайтов и материалов, публикуемых в СМИ и профильных изданиях, показало, что потребность в классических экономистах по труду минимальна, в то время как службы занятости (как государственные, так и частные) испытывают кадровый голод в специалистах, связанных с подбором и отбором персонала, корпоративным обучением, мотивацией и вознаграждением (компенсациями и бенефитами) персонала. Например, требования к компетенциям, например, рекрутеров (специалистов по подбору и отбору персонала) у каждого кадрового агентства свои. В одних из них предпочитают профессиональных психологов, в других – берут только с опытом работы, третьи (специализированные) – ориентируются на специалистов из тех областей, в которых ведется поиск персонала (например, производство, финансы, маркетинг и т. п.). Поэтому создание и развитие современной национальной системы квалификаций, которая будет выступать основой двусторонних и многосторонних соглашений о признании квалификаций, представляется крайне актуальной задачей, от которой напрямую зависит будущее страны.

В настоящее время Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям разрабатываются профессиональные стандарты – харак-

теристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Согласно статье 195.1 Трудового кодекса РФ профессиональные стандарты используются:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

- при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Вопросы создания и развития современной национальной системы квалификаций выходят за традиционные рамки отношений работодатель – работник. Система профессиональных стандартов – это шанс для повышения конкурентоспособности национальной экономики через применение наиболее современных производственных процессов, рост производительности труда, увеличение доли высококвалифицированных работников.

Разработка профессиональных стандартов актуальна как в стратегическом, так и оперативном аспектах, способствует согласованию запросов и интересов рынка труда (работодателей), образования (вузов и выпускников), стратегии государства. В настоящее время можно говорить о формировании нормативно-методической базы для разработки профессиональных стандартов, начале активной работы по их созданию и обсуждению.

Проекты профессиональных стандартов разрабатываются объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми

организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций.

В настоящее время на этапе разработки находятся следующие профессиональные стандарты: «Специалист по управлению персоналом» (разработчик: ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования»), «Менеджер по управлению персоналом организации» (разработчик: «Эксперты Рынка Труда»), «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (разработчик: Ассоциация консультантов по подбору персонала), «Специалист по обучению и развитию персонала» (разработчик: Институт практической психологии НИУ ВШЭ), «Специалист по оценке персонала» (разработчик: некоммерческое партнерство содействия ускорению развития экономики «Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала»).

Исследование в управлении персоналом, основанное на опросе более чем 2 500 респондентов, представленных компаниями из 94 различных стран мира, показало основные тенденции развития в этом направлении. Они связаны с лидерством, корпоративным обучением, управлением эффективностью, компетенциями персонала, привлечением талантов, мотивацией персонала и удержанием сотрудников, с решением проблемы частых перегрузок работников, необходимостью постоянной переподготовки менеджеров по персоналу, обработкой больших баз данных, использованием интегрированных между собой облачных решений для управления персоналом.

В новом перечне укрупненных групп направлений подготовки бакалавров и магистров были изменены коды, в частности, для бакалавра предусмотрена укрупненная группа направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» с квалификацией академического и приклад-

ного бакалавра, а для магистра – 38.04.03 «Управление персоналом».

Направление подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, перечень которых утвержден приказом Министерства образования и науки РФ по укрупненной группе 38.06.01 «Экономика», соответствует специальностям научных работников, указанным в номенклатуре, утвержденной приказом Министерства образования и науки РФ от 25 февраля 2009 г. № 59, т. е. в укрупненную группу «Экономика» отнесены специальности 08.00.05.

Таким образом, при формировании новой системы национальных квалификаций и при переходе от сложившейся ранее экономической системы, не отвечающей современным реалиям рынка труда, авторами предлагается подход, основанный на выделении двух уровней экономики труда – макроэкономики (собственно экономики труда) и микроэкономики (управления персоналом) труда, который реализуется в настоящее время многими вузами в ответ на требования работодателей на корпоративном уровне.

Учитывая сказанное, считаем целесообразным в рамках формирования новой структуры РЭУ им. Г. В. Плеханова создать кафедры:

- управления человеческими ресурсами;
- управления рынком труда (трудом и занятостью, трудом и организацией в обществе).

Базой для их создания могут стать кафедры экономики труда и управления персоналом (РЭУ им. Г. В. Плеханова), управления человеческими ресурсами (МЭСИ) и управления персоналом (Саратовский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова).

Предложение авторов основано на эволюционном анализе развития программ подготовки специалистов в высшем образовании и прогнозных оценках его развития, однако исходя из того, что в науке не бывает единой позиции, необходима открытая дискуссия по этой проблеме.

Список литературы

1. Бобков В. Н., Перевошиков Ю. С. Квалиметрия (измерение качества) в концепции экономики труда // Труд и общество в XXI веке: парадигмы рынка труда и занятости, управления персоналом и социальных отношений : материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию образования кафедры экономики труда и управления персоналом и общеэкономического факультета РЭУ им. Г. В. Плеханова. 10 апреля 2015 г. / под ред. В. Н. Бобкова, А. Л. Полтарыхина, О. Н. Альхименко : в 2 кн. – Кн. 1. – М. : ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2015.
2. Гитман Е. К., Гитман М. Б., Столбов В. Ю., Столбова И. Д. О концепции разработки новых федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования // Высшее образование в России. – 2014. – № 5. – С. 46–54.
3. Журавлева Г. П. Экономическая теория (или политическая экономия как наука в широком смысле слова) в новое время // Двадцать восьмые Международные Плехановские чтения : материалы Международной научно-практической конференции (2–3 февраля 2015 г.). – М. : ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2015.
4. Манахов С. В., Рыжакова А. В. Основные тенденции развития высшего образования в России: количественные и качественные аспекты // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2014. – № 10 (76). – С. 19–28.
5. Сенашко В. С. О соотношении профессиональных стандартов и ФГОС высшего образования // Высшее образование в России. – 2015. – № 6. – С. 31–36.

References

1. Bobkov V. N., Perevoshchikov Yu. S. Kvalimetriya (izmerenie kachestva) v kontseptsii ekonomiki truda [Qualimetrics (Measuring Quality) in the Concept of Labour Economy]. *Labour and Society in the 21st Century: Paradigm of Labour Market and Employment, HR Management and Social Relations: materials of the International Conference dedicated to the 70th anniversary of the Department for Labour Economy and HR Management and General Economics Faculty of the Plekhanov Russian University of Economics. 10 April 2015*, edited by V. N. Bobkov, A. L. Poltarykhin, O. N. Al'khimenko, in 2nd books. Book 1. Moscow, Plekhanov Russian University of Economics, 2015. (In Russ.).
2. Gitman E. K., Gitman M. B., Stolbov V. Yu., Stolbova I. D. O kontseptsii razrabotki novykh federal'nykh gosudarstvennykh obrazovatel'nykh standartov vysshego obrazovaniya [The Concept of Developing New Federal State Educational Standards of Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2014, No. 5, pp. 46–54. (In Russ.).
3. Zhuravleva G. P. Ekonomicheskaya teoriya (ili politicheskaya ekonomiya kak nauka v shirokom smysle slova) v novoe vremya [Economic Theory (or Political Economy as a Science in its Broad Meaning) in Present Days]. *The 28th International Readings, materials of the International Conference (2–3 February 2015)*. Moscow, Plekhanov Russian University of Economics, 2015. (In Russ.).
4. Manakhov S. V., Ryzhakova A. V. Osnovnye tendentsii razvitiya vysshego obrazovaniya v Rossii: kolichestvennye i kachestvennye aspekty [Key Trends of Higher Education Development in Russia: Qualitative and Quantitative Aspects]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2014, No. 10 (76), pp. 19–28. (In Russ.).
5. Senashko V. S. O sootnoshenii professional'nykh standartov i FGOS vysshego obrazovaniya [Concerning Correlation between Professional Standards and Federal State Educational Standards of Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2015, No. 6, pp. 31–36. (In Russ.).