

## НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

Т.А. Лапина

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

### Информация о статье

Дата поступления  
1 октября 2020 г.

Дата принятия в печать  
15 ноября 2020 г.

### Тип статьи

Исследовательская статья

### Ключевые слова

Научно-педагогические работники, нестандартная занятость, характер и содержание труда, цифровизация экономики, российские вузы

**Финансирование.** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00900 А.

**Аннотация.** В статье рассматриваются причины нестандартной занятости научно-педагогических работников (НПР) российских вузов, включенность НПР в нестандартную занятость и ее последствия как для отдельных НПР, так и для общества в целом. Различные варианты нестандартной занятости уже прочно вошли в реалии рынка труда, проанализированы в ряде исследований. Вместе с тем для отдельных профессионально-квалификационных групп работников или для отдельных отраслей такой анализ отсутствует как на уровне теории, так и на уровне эмпирического материала. Данное утверждение относится, в том числе, и к занятости НПР. На основе анализа литературы предложена классификация видов нестандартной занятости НПР российских вузов по признакам количества часов их работы и наличию дополнительной занятости – выделены 11 групп нестандартно занятых. Также описаны три группы факторов: внешние относительно вузов факторы, внутривузовские факторы и индивидуальные характеристики НПР, – влияющих на вовлеченность НПР в нестандартную занятость. Данные факторы в настоящее время хаотично влияют на характер и содержание труда НПР. Вместе с тем, имея оценки влияния данных факторов, возможно сформулировать внятную политику управления занятостью НПР. На основе результатов исследования был сделан вывод о необходимости эмпирических исследований в области нестандартной занятости НПР. Данная потребность обусловлена отсутствием в настоящее время полноценных эмпирических исследований по данной проблеме, распространенностью практик нестандартной занятости среди НПР вузов, а также наличием негативных последствий нестандартной занятости НПР российских вузов. Отмечается, что нестандартная занятость способствует формированию прекаризации труда.

## NON-STANDARD EMPLOYMENT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS OF RUSSIAN UNIVERSITIES

T.A. Lapina

Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

### Article info

Received  
October 1, 2020

Accepted  
November 15, 2020

### Type paper

Research paper

### Keywords

Scientific and pedagogical workers, non-standard employment, nature and content of work, digitalization of the economy, Russian universities

**Abstract.** The article discusses the reasons for non-standard employment of scientific and pedagogical workers (SPW) of Russian universities, the inclusion of SPW in non-standard employment and its consequences both for individual SPW and for society as a whole. Various options for non-standard employment have already become firmly established in the realities of the labor market, and are analyzed in a number of studies. At the same time, for certain professional qualification groups of employees or for certain industries, such an analysis is absent both at the level of theory and at the level of empirical material. This statement applies, among other things, to the employment of SPW. Based on the analysis of the literature, the author offers a classification of types of non-standard employment of SPW of Russian universities based on the number of hours of their work and the presence of additional employment – there are identified 11 groups of non-standard employees. The article also describes three groups of factors: external factors relative to universities, intra-university factors and individual characteristics of the SPW, which affect the involvement of the SPW in non-standard employment. These factors currently chaotically affect the nature and content of the work of the SPW. At the same time, having an assessment of the impact of these factors, it is possible to formulate a clear employment management policy. Based on the results of the study, it was concluded that there is a need for empirical research in the field of non-standard employment of SPW. This need is due to the current lack of full-fledged empirical studies on this problem, the prevalence of non-standard employment practices among SPW in universities, as well as the presence of negative consequences of non-standard employment of SPW in Russian universities. It is noted that non-standard employment contributes to the formation of labor precarization.

**Acknowledgements.** The reported study was funded by RFBR, project number 19-010-00900 A.

**1. Введение.** Нестандартная занятость как вариация занятости всегда существовала на рынке труда. Необходимо отметить, что под нестандартной занятостью мы будем понимать все варианты отклонения от стандартной занятости (36–40 рабочих часов в неделю). То есть, всегда были люди, которые работали меньшее количество часов, в то же время всегда были те, кто работал большее количество часов. Данный факт также относится и к научно-педагогическим работникам (далее – НПП) вузов. Всегда среди преподавателей вузов были сотрудники, работавшие более, чем на одну ставку, и были коллеги, работавшие менее, чем на одну ставку. Кроме того, преподаватели могли совмещать деятельность по основному месту работы в вузе с выполнением дополнительных трудовых функций как в рамках того же вуза, так и в других организациях (научных, учебных и др.). Поэтому нестандартная занятость является вполне привычным явлением для НПП вузов. Вместе с тем анализ объемов и специфики нестандартной занятости преподавателей вузов, а также их изменение с течением времени практически не проводился.

При этом многие российские вузы в последнее время проходили этапы организационной и стратегической трансформации (например, слияние вузов, укрупнение кафедр, включение в федеральные программы развития (5-100 и др.)), что не могло не сказаться на особенностях занятости НПП, в том числе на объемах и специфике нестандартной занятости.

Как известно, нестандартная занятость имеет определенные последствия как для рынка труда в целом, так и для отдельного работника. Для рынка труда нестандартная занятость, с одной стороны, может являться инструментом подстройки – компенсировать недостаточность предложения труда стандартной занятости, а с другой стороны – повышать уровень безработицы. Для отдельного работника последствия нестандартной занятости также являются противоположными – от большего удовлетворения трудом до профессионального выгорания и хронической усталости вследствие высокой интенсивности труда. Кроме того, по мнению Международной организации труда (МОТ), для нестандартной занятости характерны отсутствие гарантий занятости и постоянного заработка, конфликт между трудовой и личной жизнью, худшие условия труда, недостаточная защищенность профсоюзом,

сниженные возможности обучения и социального страхования и др. [1, p. 19–20].

Именно по причине наличия последствий нестандартной занятости данная тема является актуальной. Так, негативные последствия нестандартной занятости НПП в конечном счете приводят к снижению предложения труда НПП, снижению качества их трудовой жизни. Поэтому понимание тенденций изменения характеристик занятости НПП важно в целом для управления высшим образованием в России.

**2. Обзор литературы.** Научные исследования по проблемам нестандартной занятости НПП можно разделить на следующие группы. Во-первых, это исследования в целом по нестандартной занятости. Прежде всего, здесь необходимо уточнить, что группы нестандартно занятых могут выделяться по-разному. Так, в работе Т.А. Лапиной и Т.Ю. Стукен классификация видов нестандартной занятости базируется на количестве часов работы, дополнительной и временной занятости. На основе этих критериев авторы выделяют 11 групп нестандартно занятых работников [2, p. 850]. В работе Н. Buddelmeyer, D. McVicar и M. Wooden выделено пять групп нестандартно занятых работников с учетом особенностей их занятости и оплаты. При этом для исследования наличия связи между нестандартной занятостью и удовлетворенностью трудом авторы дополняют характеристики нестандартно занятых их семейным положением и наличием детей и в итоге анализируют 29 групп нестандартно занятых [3]. Международная организация труда в своем отчете 2016 г. для анализа выделяет четыре группы нестандартно занятых на основе количества часов их работы и постоянства занятости [1, p. 8]. То есть, в настоящее время не существует общепринятого подхода к классификации нестандартно занятых, и исследователи, исходя из целей и задач, стоящих перед ними, могут анализировать нестандартную занятость на основе различных характеристик. Данный факт приводит к затруднению сопоставления результатов различных исследований. Классификация групп нестандартно занятых, как правило, проводится не сама по себе, а с целью выявления некоторых особенностей субъективных и объективных характеристик данных групп. В работах [2; 3] анализируются особенности удовлетворенности трудом нестандартно занятых. В отчете МОТ выявлялись тренды нестандартной занятости,

а также распространенность видов нестандартной занятости для различных групп населения, таких как женщины, молодежь и мигранты. При этом МОТ обращает внимание, что нестандартная занятость ведет к снижению качества трудовой жизни и прекаризации труда [1]. То есть, интерес исследователей к нестандартной занятости обусловлен прежде всего ее последствиями для самих работников, при этом большинство последствий – негативны.

Вторая группа исследований по теме статьи – это исследования по особенностям занятости НПП в настоящее время в России. В рамках данной группы исследований можно выделить рассмотрение вопросов прекаризации занятости преподавателей вузов [4; 5], в том числе в условиях цифровизации и перехода на удаленную занятость [6; 7], стимулирования труда НПП российских вузов в настоящее время [8]. Перечисленные направления исследований по сути представляют анализ факторов, влияющих на включенность НПП в нестандартную занятость. Процесс прекаризации труда заставляет преподавателей искать дополнительные источники доходов и занятости. Цифровизация и удаленная занятость способствуют расширению возможностей занятости преподавателей вузов, а значит, и распространению среди НПП вариантов нестандартной занятости. Трансформация систем стимулирования труда ведет к изменению условий занятости преподавателей вузов, что в конечном счете отражается в их поведении на рынке труда. Так, под влиянием систем стимулирования преподаватель может снижать свою нагрузку в определенном вузе и увеличивать ее в другом вузе или месте работы.

Кроме анализа факторов, влияющих на появление и развитие нестандартной занятости НПП, есть исследования, посвященные анализу самого явления нестандартной занятости НПП российских вузов. Так, Н.В. Ежкова рассматривает варианты дополнительной занятости преподавателя вуза и делает вывод, что для небольших вузов дополнительная занятость преподавателей обусловлена низким размером заработной платы [9]. И.Б. Назарова помимо различных видов нестандартной занятости преподавателей вузов рассматривает мотивы занятости преподавателей [10]. И.Ю. Ильина проводит анализ трансформации рынка труда преподавателей вузов и сравнивает характеристи-

ки занятости в советский и современный периоды [11]. При этом она формулирует такие характеристики занятости настоящего времени, как «высокий уровень вынужденной мобильности», «формально неограниченные возможности совместительства», «высокий риск безработицы», которые влияют на рост объемов нестандартной занятости [11, с. 35]. Н.С. Файман также обращает внимание на распространенность вариантов совместительства среди преподавателей [12, с. 107], кроме того она фиксирует изменение содержания труда преподавателей, которое приводит к стиранию границ между работой и личной жизнью [12].

Таким образом, можно констатировать, что занятость НПП рассматривается исследователями с различных сторон. Вместе с тем в настоящее время не выделены и не проанализированы факторы, способствующие или препятствующие вовлеченности преподавателей во вторичную занятость. Но если выделение таких факторов это, скорее, результат логического анализа, то анализ факторов, оценка их воздействия требует наличия соответствующей информационной базы, которая в настоящее время отсутствует. Именно поэтому дальнейший анализ будет продолжен на основе анализа литературы и результатов других исследований.

**3. Методика и результаты исследования.** Для выделения факторов включенности в нестандартную занятость мы будем использовать классификацию видов нестандартной занятости, представленную в работе Т.А. Лапиной и Т.Ю. Стукен, но скорректированную с учетом специфики занятости преподавателей вузов:

1. Недозанятые (менее 1 ставки по основному месту работы).
2. Стандартно занятые (на 1 ставку по основному месту работы).
3. Сверхзанятые (более 1 ставки по основному месту работы).
4. Стандартно занятые со второй работой.
5. Недозанятые со второй работой.
6. Сверхзанятые со второй работой.
7. Недозанятые со случайной работой.
8. Недозанятые со второй работой и случайной работой.
9. Стандартнозанятые со случайной работой.
10. Стандартнозанятые со второй работой и случайной работой.
11. Сверхзанятые со случайной работой.

12. Сверхзанятые со второй работой и случайной работой [2, p. 850]<sup>1</sup>.

Видно, что группа 2 – это группа стандартно занятых преподавателей вузов. Все остальные группы – это нестандартно занятые. Как правило, вариант второй работы – это различные варианты совместительства на постоянной или условно постоянной основе. В качестве случайной работы можно привести примеры занятости по гражданско-правовым договорам. Вторая и случайная работы – это варианты дополнительной занятости, т. е. проявление нестандартной занятости НПП. Так, по оценкам НИУ ВШЭ, в настоящее время 70 % преподавателей вовлечены в дополнительную занятость вне стен своего вуза. Если ориентироваться на предложенную классификацию, то 70 % преподавателей групп с 4 по 12 имеют дополнительную занятость вне своего вуза. Большая часть НПП, имевших дополнительную занятость вне стен своего вуза (59,8 %), сотрудничала с другими высшими учебными учреждениями. На втором месте по распространенности – бизнес и промышленность (30 %)². Про наличие второй, третьей и т. д. работы у НПП пишут Р.А. Долженко и С.В. Лобова. Они анализируют показатель доли штатных преподавателей, имеющих дополнительную занятость. По их расчетам, в 2015 г. свыше 50 % штатных НПП имели дополнительную работу [13, с. 89]. Вместе с тем, данные авторы, как и И.Ю. Ильина [11], фиксируют снижение объемов совместительства у НПП с течением времени.

В целом можно зафиксировать, что выбранная классификация групп нестандартно занятых НПП соответствует реалиям их занятости и может быть использована при анализе.

Но что же влияет на распространенность нестандартной занятости среди НПП? По нашему мнению, здесь можно выделить ряд факторов:

- внешние относительно вуза факторы;
- факторы со стороны вуза;
- личностные и профессионально-квалификационные особенности НПП.

Первая группа факторов – это факторы внешней относительно вуза среды. К данным факторам, по нашему мнению, относятся следующие. Во-первых, это отсутствие ограничений на дополнительную занятость. Законодательно в данный момент отсутствует ограничение на число мест работы НПП, на суммарный фонд рабочего времени и т. п. Данная си-

туация, безусловно, способствует развитию различных вариантов вторичной занятости. Во-вторых, это цифровизация экономики и развитие возможностей удаленной работы НПП. Использование цифровых технологий, возможность дистанционного проведения занятий приводит к увеличению возможностей участия в нестандартной занятости. В-третьих, это развитие рынка образовательных услуг. Индивидуализация образовательных траекторий, использование *life-long-learning* приводит к увеличению спроса на услуги преподавателей вне вуза. Кроме того, увеличивается спрос со стороны других организаций (в том числе вузов). Так, наличие ученой степени положительно оценивается в конкурсных аукционах на определенные виды работ, что способствует включению преподавателей в консультационную деятельность. Необходимость достижения отчетных показателей способствует привлечению рейтинговых преподавателей из других вузов, как правило, на условиях нестандартной занятости.

Вторая группа факторов, влияющих на развитие нестандартной занятости среди НПП – это внутренние факторы вузов. Здесь в качестве основного фактора можно выделить особенности характера и содержания труда НПП. Безусловно, содержание труда преподавателя сильно изменилось за последние 20 лет. В настоящее время количество необходимых минимальных активностей НПП возросло, в основном за счет требований к публикационной активности. Так, в источнике [14] выделяются 11 активностей современного преподавателя вуза. При этом 75 % анализируемых преподавателей в течение года написали как минимум одну статью для журнала из списка ВАК или международных баз цитирования [14, с. 94]. На необходимость высокой научной активности современного российского преподавателя обращает внимание и Н.С. Файман [12]. Такие требования, по мнению автора, приводят к реализации стратегии выхода [12, с. 108]. Также увеличился объем нагрузки преподавателя – на это обращают внимание М.В. Курбатова и И.В. Донова [15]. В рамках анализа роста заработной платы у преподавателей вузов они приходят к выводу, что увеличение заработной платы произошло на основе увеличения нагрузки у преподавателей, работы на 2–3 ставки, работы на условиях почасовой оплаты, что привело к развитию фейковой экономики в

сфере занятости и оплаты труда преподавателей вузов [15, р. 136–137]. Кроме того, данные авторы, как и Н.С. Файман [12], указывают на рост контроля за деятельностью преподавателей, что является проявлением изменения характера труда. Также в последнее время в большинстве вузов поменялись системы стимулирования [8]. Прежде всего это связано с переходом на так называемые «эффективные контракты». При этом данные контракты стали заключаться на периоды менее 5 лет, что добавило рисков в занятость НПП. Невозможность выполнить требования эффективных контрактов приводит либо к стратегии выхода, либо к развитию вариантов нестандартной занятости, например недозанятости в вузе с наличием второй работы.

Третья группа факторов развития НПП – это особенности самих научно-педагогических работников. Прежде всего речь идет о мотивации и уровне конкурентоспособности НПП. Традиционно одним из важнейших мотивов занятости НПП в вузах было наличие стабильной занятости [14, с. 97]. Но в настоящее время трансформация условий занятости в вузах (переход на эффективные контракты, переход на краткосрочные контракты) привела к тому, что потребность в гарантиях занятости не удовлетворяется. Соответственно, НПП будут искать возможности удовлетворить данную потребность другим способом, например за счет наличия дополнительной занятости. На низкую социальную защищенность преподавателей вузов старших возрастов указывают и Е.А. Шуклина, М.В. Певная, Е.А. Широкова [16]. В такой ситуации логично предположить варианты недо-

занятости этой категории работников. То есть, фактор конкурентоспособности преподавателей также будет влиять на их включенность в нестандартную занятость.

**4. Выводы.** Проведенное исследование позволило сделать ряд выводов. Во-первых, в настоящее время наблюдается широкое распространение нестандартной занятости среди НПП российских вузов. Во-вторых, данному явлению способствует ряд факторов различной природы – факторы внешней относительно вузов среды, внутренние факторы вузов и индивидуальные характеристики НПП. В-третьих, в настоящее время отсутствует полноценная эмпирическая оценка состояния нестандартной занятости НПП российских вузов, а также эмпирическая оценка влияния факторов. В-четвертых, большинство исследователей, включая МОТ, фокусируется на негативных последствиях нестандартной занятости, в том числе НПП, отмечая, прежде всего, что нестандартная занятость ведет к прекаризации труда.

Таким образом, нестандартную занятость НПП российских вузов необходимо эмпирически изучать с целью предотвращения негативных последствий.

#### Примечания

<sup>1</sup> Переведено и скорректировано Т. Лапиной. В качестве основного места работы рассматривается вуз.

<sup>2</sup> Российская академическая профессия в обществе знания: основные результаты опроса преподавателей вузов. – 2017–2018 гг. / Academic Profession in the Knowledge Society; Ин-т институц. иссл. М.: НИУ ВШЭ, 2019. URL: [https://cinst.hse.ru/data/2019/07/24/1481489953/Apiks\\_ru.pdf](https://cinst.hse.ru/data/2019/07/24/1481489953/Apiks_ru.pdf).

#### Литература

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](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](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 универ-

ситета. 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» научнопедагогических 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. – Доступ из науч. электрон. б-ки eLIBRARY: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_17090631\\_30817391.pdf](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. International Labour Office. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, ILO publ., 2016. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](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, in: *The 11th International Days of Statistics and Economics*, Conference Proceedings, September 14-16, 2017, Prague, Czech Republic, available at: [https://msed.vse.cz/msed\\_2017/article/87-Lapina-Tatiana-paper.pdf](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, pp. 256-275. DOI: 10.1111/irel.12090.

4. Lobova S.V. Prekarizatsiya zanyatosti nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov vuzov: soderzhanie i posledstviya. *Ekonomicheskoe razvitie regiona: upravlenie, innovatsii, podgotovka kadrov*, 2019, no. 6, pp. 243-259. (in Russian).

5. Patutina S.Yu. Impact of employment precarization on the modern personnel potential formation of universities and a portrait of a scientific and pedagogical worker. *Herald of Omsk University. Series “Economics”*, 2020, Vol. 18, no. 3, pp. 84-97. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).84-97. (in Russian).

6. Lobova S.V., Bocharov S.N., Pon'kina E.V. Tsifrovizatsiya: meinstrim dlya universitetskogo obrazovaniya i vyzovy dlya prepodavatelya. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2020, Vol. 24, no. 2, pp. 92-106. (in Russian).

7. Kamarova T.A. "Digital precarization" of scientific and pedagogical workers in conditions of socio-economic turbulence. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2020, Vol. 18, no. 3, pp. 72-83. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83. (in Russian).

8. Korzhova O.S. Podkhody k klassifikatsii sistem stimulirovaniya truda prepodavatelei vuzov. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2018, no. 4 (64), pp. 81-86. DOI: 10.25513/1812-3988.2018.4.81-86. (in Russian).

9. Ezhkova N.V. Funktsii vtorichnoi zanyatosti v kontekste osnovnoi professii prepodavatelya vuzov. *Sovremennaya ekonomika: problemy, tendentsii, perspektivy*, 2011, no. 5, available at eLIBRARY: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_17090631\\_30817391.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17090631_30817391.pdf). (in Russian).

10. Nazarova I.B. Osobennosti zanyatosti prepodavatelei vysshei shkoly. *Ekonomika obrazovaniya*, 2011, no. 5 (66), pp. 77-90. (in Russian).

11. Il'ina I.Yu. Zanyatost' i statusnye kharakteristiki prepodavatelei rossiiskikh vuzov. *Sotsial'naya politika i sotsiologiya*, 2017, Vol. 16, no. 5 (124), pp. 34-41. DOI: 10.17922/2071-3665-2017-16-5-34-41. (in Russian).

12. Faiman N.S. Neustoichivost' uslovii zanyatosti nauchno-pedagogicheskikh kadrov kak faktor formirovaniya akademicheskogo prekariata. *Narodonaselenie*, 2019, Vol. 22, no. 4, pp. 103-114. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00042. (in Russian).

13. Dolzhenko R.A., Lobova S.V. Vzaimosvyaz' prekarizatsii zanyatosti i trudovoi mobil'nosti nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov regional'nykh vuzov: postanovka problemy. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2018, Vol. 22, no. 2, pp. 83-96. (in Russian).

14. Lapina T.A., Stuken T.Yu. Otnoshenie k trudu prepodavatelei vuzov v usloviyakh izmeneniya sistem stimulirovaniya. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2017, no. 1 (57), pp. 92-99. (in Russian).

15. Kurbatova M.V., Donova I.V. Effektivnyi kontrakt v vysshem obrazovanii: rezul'taty realizatsii proekta. *Journal of Institutional Studies*, 2019, Vol. 11, iss. 2, pp. 122-145. DOI: 10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145. (in Russian).

16. Shuklina E.A., Pevnaya M.V., Shirokova E.A. Adaptatsionnyi potentsial prepodavatelei "serebryanogo vozrasta" v usloviyakh transformatsii vysshego obrazovaniya. *Obrazovanie i nauka*, 2020, Vol. 22, no. 1, pp. 146-169. (in Russian).

#### **Сведения об авторе**

**Лапина Татьяна Александровна** – канд. экон. наук, доцент кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами

Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а

E-mail: [lapinaomgu@gmail.com](mailto:lapinaomgu@gmail.com)

ORCID: 0000-0001-6005-9678

РИНЦ AuthorID: 364848

#### **About the author**

**Tatiana A. Lapina** – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Regional Economics and Human Resource Management

Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: [lapinaomgu@gmail.com](mailto:lapinaomgu@gmail.com)

ORCID: 0000-0001-6005-9678

RSCI AuthorID: 364848

#### **Для цитирования**

Лапина Т. А. Нестандартная занятость научно-педагогических работников российских вузов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2020. – Т. 18, № 4. – С. 75–81. – DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(4).75-81.

#### **For citations**

Lapina T.A. Non-standard employment of scientific and pedagogical workers of Russian universities. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2020, Vol. 18, no. 4, pp. 75-81. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(4).75-81. (in Russian).