С. Ю. Головина, О. В. ЩЕРБАКОВА

Изменение условий труда педагогических работников высшей школы: правовые аспекты

Введение. Условия труда педагогических работников высшей школы не являются статичными, поскольку отражают изменения, происходящие во внешнем мире. Увеличение роли информатизации, ускорение потока получения информации, изменение информационного поля, введение наукометрических показателей, признание влияние стресса в период трудовой деятельности на здоровье работника – все это сопровождает трудовую деятельность педагогов. Анализ данных явлений позволяет выделить три больших группы условий труда педагогов высшей школы, которые на сегодняшний день претерпевают изменения, обозначить предпосылки их возникновения и сформулировать их последствия для всего образовательного процесса.

Цель исследования состояла в проведении комплексного анализа условий труда педагогов высшей школы, которые на сегодняшний день претерпевают изменения.

Методы и методология. В работе использована методология комплексного исследования, включая методы анализа документов, сравнительного анализа, вторичного использования социологических, экономических и медицинских данных.

Результаты проведенного исследования показывают, что цифровизация профессионального образования, в том числе высшего образования, осуществляется в иных условиях, нежели цифровизация школ, что приводит к возникновению новой парадигмы взаимодействия педагогов высшей школы и обучающихся. В результате исследований подтверждается отсутствие централизованного получения навыков использования цифровых технологий педагогами: 45% респондентов осуществляют повышение квалификации самостоятельно, 41% – с помощью онлайн-площадок, 31% – просят помощи у коллег своего учебного заведения, 30% – обмениваются опытом с коллегами из других профессиональных учреждений. В условиях отсутствия законодательного регулирования вопроса освоения педагогами высших школ новых цифровых компетенций предлагаются пути решения данного вопроса. Результат исследований выявили, что выполнение требований к научной продуктивности педагогов является одним из главных источников стресса на рабочем месте (40% респондентов). Сделан вывод о том, что для достижения качественных показателей в сфере научной активности, в целях предотвращения оппортунистического поведения педагогов вузам необходимо разрабатывать инструменты внутренней мотивации. Представляется, что комплексный подход к регулированию эмоционального выгорания педагогов можно было бы применить и в отношении минимизации рисков появления профессионального выгорания, то есть принимать акты правового регулирования на федеральном и локальном уровнях в целях профилактики профессионального выгорания.

Ключевые слова: педагоги, цифровизация образования, цифровые компетенции, психоэмоциональное выгорание, дистанционная работа, наукометрические показатели, охрана труда

Ссылка для цитирования:

Головина С. Ю., Щербакова О. В. Изменение условий труда педагогических работников высшей школы: правовые аспекты // Перспективы науки и образования. 2021. № 4 (52). С. 547-565. doi: 10.32744/pse.2021.4.36

S. YU. GOLOVINA, O. V. SHCHERBAKOVA

Modification of working conditions of teaching staff of higher education institutions: legal aspects

Introduction. Working conditions of the teaching staff of higher education institutions are not static, as they reflect the changes taking place in the outside world. The increase in the role of informatization, the acceleration of the information flow, the changing of the information field, the introduction of scientometric indicators, the recognition of the impact of stress in the workplace on the health of an employee – all this accompanies the work of the teaching staff. The analysis of these phenomena makes it possible to single out three large groups of working conditions for the teaching staff of higher education institution, which today are undergoing changes, to identify the prerequisites for their occurrence and to formulate their consequences for the entire educational process.

The purpose of the study was to conduct a comprehensive analysis of the working conditions of higher education teachers, which are currently undergoing changes.

Methods and methodology. The work used the methodology of a comprehensive study, including methods of document analysis, comparative analysis, secondary use of sociological, economic and medical data.

The results of the study show that the digitalization of vocational education, including higher education, is carried out in different conditions than the digitalization of schools, which leads to the emergence of a new paradigm of interaction between higher education teachers and students. As a result of research, the absence of a centralized acquisition of skills in the use of digital technologies by teachers was confirmed: 45% of respondents carry out advanced training on their own, 41% – using online platforms, 31% – ask for help from colleagues in their educational institution, 30% – exchange experience with colleagues from others vocational institutions. In the absence of legislative regulation of the issue of mastering new digital competencies by the teaching staff of higher education institutions, the ways of solving this issue are proposed. The results of the research revealed that meeting the scientific productivity requirements for the teaching staff is one of the main sources of stress in the workplace (40% of respondents). It is concluded that in order to achieve quality indicators in the field of scientific activity, in order to prevent opportunistic behavior of the teaching staff, higher education institutions need to develop tools of internal motivation. The authors believe that an integrated approach to regulating the emotional burnout of teachers could also be applied in relation to minimizing the risks of professional burnout, that is, to adopt acts of legal regulation at the federal and local levels in order to prevent professional burnout.

Keywords: teachers, digitalization of education, digital competencies, psycho-emotional burnout, distance work, scientometric indicators, labor protection

For Reference:

Golovina, S. Yu., & Shcherbakova, O. V. (2021). Modification of working conditions of teaching staff of higher education institutions: legal aspects. *Perspektivy nauki i obrazovania – Perspectives of Science and Education*, 52 (4), 547-565. doi: 10.32744/pse.2021.4.36

Введение

Начало XXI века многие исследователи называют этапом четвертой промышленной революции, эпохой цифровизации, постиндустриальным этапом экономики общества и пр. В любом случае речь идет о коренных преобразованиях практических во всех сферах жизни общества.

Цифровизация образования на всех уровнях является одним из приоритетов образовательной политики нашего государства. Важнейший документ, задающий вектор модернизации образования с помощью цифровых инструментов – Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 [33]. В нем определена приоритетная задача в сфере образования на срок до 2024 года – создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней.

Цели цифрового развития общего и профессионального образования, конкретные шаги реализации в 2019 году были расписаны в национальном проекте «Образование». В рамках данного проекта определены ключевые направления развития (федеральные проекты). Интересно отметить - государство считает, что цифровизация общего и профессионального образования должна осуществляться разными путями, и, как следствие, по-разному видит роль учителей и педагогов высших школ в образовательном процессе. Данный вывод можно сделать, исходя из анализа целей и задач федеральных проектов, принятых в рамках национального проекта «Образования», среди которых наиболее важное значение для темы исследования имеют:

- федеральный проект «Цифровая образовательная среда»;
- федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

Проект «Цифровая образовательная среда» представляет собой набор технических решений для школ: подключение к интернету и внедрение современных цифровых технологий в основные общеобразовательные программы. Успех реализации данного проекта во многом зависит от компетенции учителей общеобразовательных учреждений, систематического повышения их квалификации и поддержки использования цифровых инструментов. Поэтому одним из приоритетов цифровой трансформации в сфере общего образования Минпросвещения назвало подготовку кадров для работы в цифровой образовательной среде.

Второй федеральный проект, «Молодые профессионалы», ориентирован на высшие школы и призван создать сеть цифровых ресурсов, чтобы студенты могли изучать отдельные дисциплины не только в рамках своего университета, но и в рамках других организаций, в том числе онлайн-курсы. В рамках этого проекта была запущена онлайн-платформа «Современная цифровая образовательная среда», которая фактически представляет собой маркетплейс онлайн-курсов разных платформ и вузов, созданных педагогами высших школ.

Как следствие, получение доступа к большому количеству информации и использование уже записанных онлайн-курсов влечет за собой изменение схемы взаимодействия и ролей между педагогами и обучающимися. Преподаватель во время проведения занятия больше не является единственным источником информации для студентов. В центре внимания теперь находится не преподаватель, а сам обучающийся-

ся, как представляется, по двум причинам. Во-первых, педагог как источник получения знаний нередко проигрывает постоянно обновляющимся данным из Интернета. Во-вторых, цифровые технологии позволяют обучающимся планировать, документировать и контролировать свое обучение самостоятельно. Педагогам в новой парадигме образования отводится роль руководителя процессом обучения. По мнению исследователей, отныне задача педагогов высшей школы – не сколько транслировать знания обучающимся, сколько вносить разнообразие в процесс обучения и администрировать процесс обучения [9, с.28].

Подобные процессы естественным образом влияют на изменение условий труда преподавателей, что подтверждается теоретическими и эмпирическими исследованиями последних лет. По мнению В.А. Ларионовой, Т.В. Семеновой, Е.М. Мурзахановой, Л.В. Дайнеко в период масштабного перевода на дистанционное обучение весной 2020 года резко возросла учебная нагрузка педагогов на фоне увеличения общего объема трудовых затрат [15]. Изменившийся баланс рабочего и личного времени*, увеличение числа используемых электронных устройств, экранного времени работы, увеличение нагрузки на состояние зрительного анализатора, опорно-двигательного аппарата называют новыми факторами производственной среды и трудового процесса, оказывающими влияние на трудоспособность и здоровье работников [18]. Ф.Э. Шереги приходит к выводу об увеличении количественных характеристик при оценке работы учителей школ [32]. Группа исследователей во главе с М.В. Курбатовой утверждает о смещении акцента с творческой деятельности педагогов высшей школы на отчетную в связи с установлением большого числа количественных показателей [14].

Вместе с тем изменение условий трудовой деятельности педагогических работников часто рассматривают с точки зрения только одного из условий – например, констатируется необходимость получения новых цифровых компетенций, аргументируется увеличение доли научно-исследовательской работы учебной нагрузки педагогов, делается предположение о профессиональном выгорании и т.д. Либо связывают только с одним из обстоятельств внешней среды: с переходом на дистанционную работу в период пандемии COVID-19, либо с процессом цифровизации образования, либо с процессом оптимизации вузов. Кроме того, при проведении исследований не принимается во внимание, что условия трудовой деятельности педагогов изменяются по разным направлениям, поскольку государство изначально ставит разные цели, утверждает разные пути цифровизации общего и профессионального образования.

В данной работе предпринята попытка, во-первых, сформулировать и провести комплексный анализ условий труда педагогических работников, которые на сегодняшний день претерпевают изменения. Во-вторых, определить обстоятельства внешнего мира, которые каким-либо образом могли повлиять на изменение условий труда педагогических работников. В-третьих, выявить последствия происходящих изменений для всего образовательного процесса. Наконец, сформулировать конкретные пути решения возникающих проблем.

Как уже было сказано выше, в реалиях нового времени учителя школ и педагоги высшей школы должны осуществлять разные роли в образовательном процессе:

* На уровне Европейского союза еще задолго до пандемии поднимали вопрос о появлении новых психосоциальных рисков, таких как стресс и переутомление, вследствие использования новых цифровых технологий и автоматизации производства [40].

учителям отводится роль транслятора знаний, педагогам высшей школы – не столько источника знаний, сколько роль администратора учебного процесса. Поскольку роль педагогов высшей школы в этом проявлении является малоизученной и в силу ограничения объема работы, в рамках данного исследования приводятся выводы только в отношении педагогов высшей школы.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ [34] (далее – Закон об образовании) закрепляет понятие «педагогический работник», подчеркивая трудовые (служебные) отношения с образовательной организацией. Вместе с тем в данной статье речь пойдет и о тех лицах, которые осуществляют свою профессиональную деятельность по обучению и (или) воспитанию, по организации образовательной деятельности и не состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, а понятие «педагог» будет использоваться как синоним понятия «педагогический работник». Подобный подход реализуется, например, в Республике Казахстан, где вместо термина «педагогический работник» используется термин «педагог» [8].

Материалы и методы исследования

В исследовании применялись основные общенаучные методы анализа и синтеза, использовались вторичные данные из открытых источников и баз данных.

С целью получения данных о способах освоения цифровых компетенций использовано исследование преподавателей (высшее образование) и учителей [1]. В исследовании приняли участие 634 преподавателя (высшее образование), а также 555 учителей (общее образование). Большинство опрошенных учителей составляют педагоги в возрасте от 36 до 55 лет (63%), женщины (88%). Половина учителей (50%) ведут гуманитарные и общественные предметы, еще треть (32%) преподают точные предметы. Учителями начальной школы являются 18% опрошенных педагогов. Стаж работы составляет более 20 лет у 56% учителей, от 11 до 20 лет работают в школе 23% педагогов, менее 10 лет – 21%.

Респондентам предлагалось выбрать верное утверждение среди предложенных: «Я часто выбираю, настраиваю и комбинирую различные цифровые решения для эффективного общения по работе» и «Я анализирую, обсуждаю и активно разрабатываю свои собственные средства коммуникации (блог, форум, собственный сайт)», «Я обмениваюсь идеями и материалами с преподавателями из других образовательных организаций онлайн, например, в профессиональных онлайн-сообществах, социальных сетях, на образовательных порталах или других сайтах» и «Я создаю материалы совместно с другими преподавателями из разных организаций в облачных системах работы над документами», «Я обсуждаю с коллегами, как можно использовать цифровые технологии для улучшения учебного процесса» и «Я помогаю коллегам разрабатывать их собственные методы и стратегии использования цифровых технологий для улучшения учебного процесса», «Я опробовал(а) различные варианты и площадки онлайн-обучения» и «Я часто принимаю участие в разных видах онлайн-обучения», «Я сравниваю ресурсы, используя ряд критериев (например, их надежность, качество, соответствие, дизайн, интерактивность)» и «Я даю советы коллегам по подходящим ресурсам и стратегиям их поиска».

Результаты исследования

Предпосылки трансформации условий труда педагогов высшей школы. Условия труда не являются статичными и изменяются под влиянием обстоятельств внешней среды. Анализ процессов, происходящих в социальной и экономической жизни общества в последнее десятилетие, позволил выделить основные предпосылки трансформации условий труда педагогических работников:

1. Курс на достижение «цифровой зрелости» всех сфер общественной жизни, в том числе сферы образования.
2. Массовый перевод работников, в том числе образовательных учреждений, на дистанционный режим работы в связи с пандемией.
3. Начавшийся в 2000-х годах процесс оптимизации деятельности вузов по экономическим показателям, внедрение наукометрических показателей.
4. Внедрение концепции «менеджериализма» в политику управления вузов, то есть применение в государственных и общественных институтах принципов управления, принятых в частных корпорациях [13, с.279].

Закономерности процессов, связанных с деятельностью вузов

1. Формирование цифровых компетенций у педагогов высшей школы

Для того, чтобы оставаться востребованными в цифровом образовательном пространстве, педагогам необходимо обладать возможными навыками электронного обучения с применением цифровых технологий. В начале действия национального проекта «Образование» аналитическим центром НАФИ проводились социологические исследования в сфере готовности педагогов к использованию цифровых технологий в учебном процессе [1]. Респондентам, педагогам высшей школы, были заданы вопросы, связанные с применением цифровых технологий в образовательном процессе и повышением их цифровой компетентности (Рисунок 1, Рисунок 2). Наиболее распространенным способом повышения квалификации оказалось самостоятельное освоение цифровых технологий (45%). На втором месте по распространённости находится профессиональное обучение на онлайн-площадках (41%).

Что касается вопросов поддержки цифровизации образования, опрос показал, что педагоги высшей школы (31%) обсуждают с коллегами, как можно использовать цифровые технологии в учебном процессе и помогают коллегам использовать собственные методы и стратегии использования цифровых технологий. Причем опрос показал, что такая практика характерна для педагогов в возрасте от 36 до 45 лет. Педагоги вузов (44%) сравнивают ресурсы в интернете и готовы давать советы коллегам по подходящим ресурсам и стратегиям поиска. Примерно треть преподавателей (30%) подтверждают, что обмениваются опытом, идеями и материалами с коллегами из других образовательных организаций. Это говорит о том, что процессы цифровизации связаны скорее с взаимодействием внутри образовательной организаций, чем с работой с внешними экспертами.

Подавляющее большинство преподавателей подтвердили, что они используют цифровые технологии при подготовке к занятиям. При этом 42% преподавателей создавали новый или адаптировали имеющийся цифровой контент, 31% тщательно обдумывали, как использовать цифровой контент на пользу обучающимся. Около трети педагогов (33%) требовали от обучающихся создавать проекты в электронном виде.

При этом и исследователи аналитического центра НАФИ, и другие источники, отмечают, что навыки цифровых компетенций педагогов зависят от стажа работы и возраста [12]. Чем больше стаж работы и чем выше возраст педагогов, тем больше трудностей возникает у них при выполнении заданий, связанных с использованием цифровых технологий. Интересно отметить, что при достаточно высоком уровне цифровой грамотности педагогов, большинство из них считают, что ответственность за защиту личных данных должны нести государство и интернет-компании [19].

Рисунок 1 Способы повышения квалификации в сфере цифровой грамотности, %

Рисунок 2 Детализация способов повышения квалификации по возрасту, %

Реалии сегодняшнего дня таковы: есть преподаватели, которые не знают, как включить компьютер, а, значит, не имеют возможность оперативно получать обратную связь от студентов, формировать и использовать цифровые инструменты в образовательном процессе, не имеют срочный доступ к научной литературе.

Есть ли в действующем законодательстве нормы, позволяющие педагогам получать навыки электронного обучения с применением цифровых технологий помимо самообучения и обращения к внешним ресурсам и цифровому контенту? Представляется, что для решения этого вопроса необходимо обратиться к ст. 47 Закона об образовании. Подпункт 8 пункта 3 ст. 47 Закона об образовании устанавливает, что педагоги имеют право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность. Закон об образовании не устанавливает дефиниций понятий «методическая и научная услуга», а также остается вопрос, действиями (работой) какой категории работников будут предоставляться данного рода услуги или они могут предоставляться образовательными организациями (предпринимателями) без участия человеческого фактора (посредством сети Интернет и т.п.) [7]. Представляется, что на основании данной нормы преподаватели имеют право требовать своего обучения навыкам пользования новыми цифровыми технологиями, которое может быть организовано профессиональной образовательной организацией силами работников, обладающей соответствующей квалификацией.

При этом порядок пользования образовательными услугами может быть установлен как законодательством Российской Федерации, так и локальными нормативными актами. То есть даже в отсутствии федеральных норм образовательная организация должна обеспечить обучение в порядке, установленном соответствующим локальным нормативным актом. И даже в ситуации отсутствия локального нормативного акта право на бесплатность использования соответствующих ресурсов образовательной организации не должно исчезнуть [16]. Важность данной нормы нельзя недооценивать, поскольку она дает возможность педагогам повышать свою квалификацию за счет ресурсов работодателя. Например, в ст. 51 Закона Республики Казахстан «Об образовании» установлена только обязанность педагогов постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство, интеллектуальный, творческий и общенаучный уровень [8] без корреспондирующего права требования.

Высказывание о том, что цифровые компетенции – это навыки XXI века стало трюизмом, однако реальное содержание этих компетенций до сих пор остается в процессе обсуждения, как, впрочем, и само наименование данных компетенций, и вопрос об отнесении их к профессиональным, межпрофессиональным или общекультурным компетенциям.

В научной литературе помимо термина «ключевые компетенции цифровой экономики» [42] используются также понятия «ИКТ-компетенция», «цифровая грамотность», «цифровая компетентность» [1], «цифровая компетенция граждан» [35]. Планом действий по развитию цифрового образования (DEAP), утвержденным Европейской комиссией, используется понятие «цифровые компетенции» [36].

Представляется, что общепринятое название компетенций должно отражать их реальное содержание. Однако на сегодняшний день в сфере образования не разработаны нормативные акты, определяющие навыки и умения педагогов высшей школы, которые составили бы в совокупности цифровые компетенции педагогов и были достаточными для достижения цели цифровой трансформации сферы образования. На государственном уровне отсутствует Профессиональный стандарт в отношении педа-

гогов профессионального обучения, который установил бы конкретизированные навыки в сфере использования информационно-коммуникационных технологий и электронно-образовательных ресурсов. Действовавший до 2020 года Профессиональный стандарт Педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования [22] хоть и устанавливал, что преподаватель должен уметь при необходимости осуществлять электронное обучение, использовать коммуникационные технологии, однако не определял, в каких именно навыках и в каких пределах должны выражаться данные умения.

В условиях отсутствия государственного регулирования данного вопроса вузы вынуждены самостоятельно на локальном уровне устанавливать требования к умениям и навыкам, составляющих цифровые компетенции педагогов. Не всегда подобные требования оформляются локальными нормативными актами или должностными инструкциями. Чаще происходит так, что их наличие в определенной степени предполагается достаточным у преподавателей, когда работодатель издает приказ о выполнении какого-то действия в рамках педагогической деятельности посредством цифровых технологий. При этом подобные требования, как правило, устанавливаются вузами по-разному – это зависит от целей, которые ставит ВУЗ в своей деятельности как образовательной организации, от уровня обеспеченности ВУЗа материальными ресурсами и специалистами в сфере цифровых технологий. Кто-то из преподавателей способен освоить данные требования самостоятельно, кто-то прибегает к помощи коллег или к обучающим курсам, кому-то помогают так называемые «цифровые волонтеры». Формально, отказ от выполнения задания именно в форме, требующей навыков «цифровых компетенций», не может послужить основанием для применения дисциплинарного взыскания к работнику, поскольку данные требования не возлагаются на работника ни на федеральном, ни на региональном, ни на локальном уровнях.

Безусловно, возможность локального регулирования трудовых отношений, установленная ст. 5 Трудового кодекса РФ, призвана отразить специфические особенности деятельности работодателя, которые не могут не повлиять на трудовые отношения. И в данном случае проявляется тенденция возрастания роли локального регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации [17], когда каждый ВУЗ может регулировать «степень» своей цифровизации с учетом своих возможностей и потребностей. Однако в условиях происходящей на федеральном уровне стандартизации учебных процессов, «неофордизма» [14] представляется нелогичной позиция законодателя отдавать на локальный уровень правового регулирования трудовых отношений необходимость закрепления тех компетенций преподавателей, которые призваны обеспечить проводимые качественные изменения в сфере образования.

В то время, как Министерство образования и науки РФ и Министерство просвещения РФ занимаются вопросами в большей степени технического обеспечения цифровизации образования, Минэкономразвития РФ уже начало разрабатывать концепцию компетенций цифровой экономики. Так, Приказом от 24.01.2020 года № 1 [25] определено, что под ключевыми компетенциями цифровой экономики понимаются компетенции, которые необходимы для решения человеком поставленной задачи или достижения заданного результата деятельности в условиях глобальной цифровизации общественных и бизнес-процессов. В перечень ключевых компетенций включаются: коммуникация и кооперация в цифровой среде; саморазвитие в условиях неопределенности; креативное мышление; управление информацией и данными; критическое мышление в цифровой среде.

В зарубежных исследованиях, цифровые компетенции рассматриваются в группе общекультурных компетенций (например, S. Carretero предлагает модель цифровой системы компетенций граждан [35]).

Таким образом, цифровизация процесса образования предлагает педагогам высшей школы занять новое место в процессе образования, а, значит, и скорректировать необходимые для этого знания, навыки и умения. На сегодняшний день приоритетной задачей в сфере образования должно стать формулирование и закрепление на федеральном уровне наименования и содержания цифровых компетенций педагогов высшей школы в целях качественного изменения сферы образования и достижения равного положения педагогов различных профессиональных образовательных организаций.

2. Перераспределение ресурсов рабочего времени педагогов высшей школы по видам деятельности

Спецификой трудовой функции педагогов высшей школы, в первую очередь, является сочетание в себе нескольких видов деятельности – преподавательской, научно-исследовательской, методической и организационной работы. Выбор между ними зависит от политики администрации образовательного учреждения и размеров вознаграждения. То есть распределение времени во многом зависит от того, как расценивает каждый вид деятельности администрации при принятии решения о поощрении или продлении трудовых отношений. Подобная позиция характерна как для российских вузов, так и для западных учебных заведений [37,38].

Процесс оптимизации вузов, начавшийся в 2000-х, годах диктует финансовые ограничения образовательных организаций и требования профильных министерств ориентироваться на измеримые показатели деятельности. Как следствие, это вызывает необходимость обеспечить увеличение объема научно-исследовательской работы педагогов высшей школы.

Введение наукометрических индикаторов связано с понятием «публикационной активности», введенным в оборот в 2009 году Приказом Министерства образования и науки [24]. Публикационная активность, измеряемая исключительно на основе количественных показателей, является наукометрическим индикатором и на сегодняшний день определяется Приказом Минобрнауки от 30.07.2019 года № 544 [23]. В литературе встречаются мнения и об универсальности данного метода оценки, и об его поверхностности, так как данные показатели характеризуют лишь внешнюю активность ученого и приводят к снижению качества научных исследований, лишь имитируя ее [3]. Не вдаваясь в подробности оценки использования наукометрических показателей, констатируем только факт того, что последствием введения показателей публикационной активности является перераспределение ресурсов времени с преподавания и обучения на научную работу, то есть на достижение наукометрических индикаторов (регистрация и контроль персональных данных в базах цитирования, размещение публикаций, исследовательская работа). С учетом того, что планы некоторых ВУЗов выглядят очень амбициозными – чтобы достичь желаемых показателей, научно-педагогическим работникам предлагается повысить свою публикационную активность до 7-8 раз, перераспределение внимания проведение исследований и их оформление становится очевидным [3, с. 148].

Мотивация педагогов на стимулирование активизации научной деятельности и повышения своей публикационной активности, а значит, и рейтинга образовательной

организации, происходит за счет как внешних, так и внутренних инструментов мотивации. К внутренним можно отнести самодетерминацию – способность самостоятельно определять свое поведение, быть инициатором своих действий и решений [10, с. 51]. В качестве внешних инструментов мотивации образовательные организации устанавливают достижение определенных наукометрических показателей в качестве критерия выплаты стимулирующей части оплаты труда в противовес прежним критериям, связанным с выполнением дополнительной преподавательской нагрузки. А иногда – оценка научной деятельности педагога лежит в основе принятия решения о продлении трудовых отношений [5; 14].

Например, в Новосибирском государственном педагогическом университете расчет педагогической нагрузки осуществляется по пяти видам работ: учебная, учебно-методическая, организационная, научно-исследовательская и воспитательная, при этом на научно-исследовательскую работу отводится не менее 30% рабочего времени. Соответственно, система стимулирующих выплат, предусмотренная эффективным контрактом, учитывает результаты как учебно-методической деятельности, так и научно-исследовательской работы [29]. С 2012 по 2014 годы в Волгоградском государственном университете действовала рейтинговая оценка научной активности профессорско-преподавательского состава. По результатам установленной оценки размер стимулирующей выплаты за публикации педагогов мог достигать 50% от годового оклада [2, с. 253].

С точки зрения теории мотивации более эффективными способами мотивации являются внутренние инструменты мотивации. Внешние инструменты мотивации, например, денежное стимулирование, имеют свои пределы - не могут бесконечно увеличиваться или вообще могут перестать выплачиваться. Примером этому могут служить данные о стимулировании публикаций в изданиях, входящих в международные базы цитирования. В соответствии с Приказами ректора Уральского Федерального университета о порядке стимулирования за 2018, 2020 и 2021 годы сумма вознаграждения за публикации в журналах Nature и Science (самые «дорогие» публикации) оставалась неизменной [26-28].

С одной стороны, введение наукометрических индикаторов делают обязательной для всех научно-педагогических работников научную, исследовательскую работу, что является процессом непрерывного самообразования самого работника, обуславливает дополнительное стимулирование и, как следствие, повышает качество предоставляемых услуг в сфере образования. С другой стороны, введение наукометрических показателей не должно стать самоцелью и снизить качество выпускаемых научных работ. Представляется, что научная деятельность не должна быть обусловлена внешней мотивацией, то есть административным контролем аспектов трудовой деятельности. Иначе может возникнуть риск оппортунистического поведения, пренебрежительного отношения к работе от необходимости заниматься всем и сразу. В связи с повышением роли наукометрических индикаторов в определении структуры нагрузки и оплаты труда совершенствование системы оплаты труда научно-педагогических работников и стимулирования представителей этой отрасли является актуальной задачей сегодняшнего дня. Задача образовательных организаций разработать такую систему мер поощрения за активную научную деятельность, чтобы она способствовала достижению поставленных задач на долгосрочную перспективу.

3. Изменение подхода к правовому регулированию охраны труда педагогических работников

На сегодняшний день в отношении правового регулирования охраны труда наблюдается усиление междисциплинарного подхода. Во-первых, увеличивается количество производственных факторов, которые влияют на характеристики условий труда.

Так, долгое время считалось, что общими стресс-факторами на рабочем месте для всех профессий являются: неграмотное управление руководителем персоналом, межличностные конфликты с коллегами, нарушение субординации, удлиненный рабочий день [39]. В 2017 году в Высшей школе экономики было проведено исследование психологического климата среди педагогов ВШЭ, в рамках которого были выявлены следующие источники стресса на рабочем месте: выполнение требований к научной продуктивности (40%), административная нагрузка (32%), совмещение работы с личной жизнью (28%), совмещение работы с профессиональной деятельностью (20%), научно-исследовательская работа (16%), взаимодействие с административными сотрудниками (19%), участие в грантах (14%) и взаимодействие с другими преподавателями (4%) [31] (см. рис. 3).

Рисунок 3 Источник стресса на рабочем месте

Однако исследования последних лет, бесспорно, расширяют этот перечень – процесс внедрения цифровых технологий, роботизация, автоматизация, увеличения потока и качества получаемой информации, быстрый темп внедрения инноваций – сопровождается нервно-эмоциональными перегрузками.

Новые технологии способствуют росту профессиональных заболеваний, связанных с работой, таких как депрессии, которые по оценкам Всемирной организации здравоохранения, к 2020 году станут одной из главных причин нетрудоспособности [6]. На территории Европейского союза уже предпринимаются попытки проведения комплексного нормативного анализа психосоциальных рисков: например, спецификация, PAS 1010:2011 «Руководство по менеджменту психосоциальных

рисков на рабочем месте» [41]. Повышенное внимание к проблеме подтверждается принятием Парламентской Ассамблеей Совета Европы Резолюции о стрессе на работе № 2267 от 1 марта 2019 года, в которой подчеркивается влияние развития искусственного интеллекта и его внедрение в производство на рост стрессовых состояний работников.

На территории РФ действуют в этой части ГОСТ 12.0.003-2015, введенный приказом Росстандарта с 1 марта 2017 года, в котором выделяются следующие факторы риска: физические, химические, биологические и психофизиологические. И ГОСТ Р 55914-2013 – Национальный стандарт Российской Федерации «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте», введенный в действие с 1 декабря 2014 года. Практика применения этих стандартов, в частности в отношении педагогов высшей школы, только начинает формироваться.

Во-вторых, все большее внимание уделяется проблеме профессионального выгорания у педагогов. Однако, если прежние исследования сводились к установлению производственных факторов профессионального выгорания, то на сегодняшний день явно прослеживается тенденция концептуализации эмоционального выгорания в современном обществе: проводятся исследования экономических, медицинских и социальных аспектов профессионального выгорания. Например, статистические и эмпирические данные позволяют рассмотреть профессиональное выгорание с разных сторон и показывают, что среди педагогов с профессиональным выгоранием в 55% случаев встречается сердечно-сосудистая патология [21], установлено, что выгорание характеризуется низким уровнем редукции личных достижений [4], выявлена взаимосвязь между показателями субъективного благополучия, возрастом преподавателей и уровнем их профессиональной квалификации [11], предлагаются различные стратегии совладания со стрессом и уменьшения его последствий [20], а также формы солидарности работников при эмоциональном труде [30]. Все это формирует более комплексный подход к устранению последствий профессионального выгорания. Значит, может иметь значение и для уменьшения рисков профессионального выгорания, то есть для профилактики профессионального выгорания.

Обсуждение результатов

В проведенном исследовании рассматриваются вопросы цифровизации образования. Авторы соглашались с уже описанными в научных трудах целями, способами и последствиями цифровизации образования [7; 10; 11; 13]. Вместе с тем в результате анализа нормативных актов и проведенных исследований делается вывод о различных целях и способах цифровизации общего образования и профессионального образования. Цифровизация общего образования сводится, в основном, к использованию большего количества устройств, цифровых инструментов, к применению телекоммуникационных сетей общего пользования для стирания пространственных границ. В то время, как цифровизация профессионального образования предполагает развитие у педагогов высшей школы новых цифровых компетенций с целью получения новой роли руководителя процесса образования, а не единственного источника знаний. В научных трудах, как правило, только констатируется факт необходимости освоения цифровых компетенций педагогами, рассматривается вопрос

об умениях, навыках, знаниях в рамках новых компетенций [1; 9; 10]. В данном исследовании предлагаются пути освоения педагогами новых компетенций в условиях отсутствия законодательного регулирования данного вопроса. Отмечается усиление роли локального регулирования в вопросах получения педагогами новых цифровых компетенций, что согласуется с мнением А.М. Лушников и М.В. Лушниковой [17] об увеличении роли локального регулирования трудовых отношений в целом.

Установленные причинно-следственные связи между нормативным закреплением наукометрических показателей и перераспределением нагрузки в сторону научно-исследовательской работы свидетельствуют о необходимости внесения изменений в прежнюю мотивацию активной научной работы педагогов. Данный вывод согласуется с имеющимися данными об увеличении роли наукометрических показателей педагогов при оценке их профессиональной деятельности [3].

В результате проведенного исследования отмечается междисциплинарный подход к правовому регулированию института охраны труда в целом, и, в частности, к вопросу профессионального выгорания у педагогов высшей школы. Данный вывод согласуется с результатами исследований Е.Е. Ачкасова [4], О.Ю. Милушкиной [18], О.П. Пономаревой [21]. Наличие комплексного подхода позволяет высказать предположение о необходимости разработки профильными министерствами правовых актов с целью профилактики профессионального выгорания у педагогов высшей школы.

Выводы

1. Актуальные научные данные исследования нормативных актов в сфере образования показывают, что в сфере образования формируется новая парадигма взаимодействия педагогов и обучающихся, в которой педагогам отводится роль администратора процесса обучения, а не единственного источника и транслятора знаний.
2. Проведенное исследование позволило констатировать, что в связи с изменением роли педагогов высшей школы в учебном процессе необходимо пересматривать институт нормирования и оценки труда педагогов высшей школы.
3. В ходе исследования аргументировано, что освоение педагогами высшей школы новых цифровых компетенций должно проходить не только в рамках самообучения. Активную роль в процессе обучения должны вести сами образовательные организации силами своих сотрудников.
4. В качестве наиболее значимых факторов, определяющих разный уровень освоения педагогами цифровых компетенций, являются возраст и стаж работы.
5. В ходе исследования установлена необходимость равномерного стимулирования публикационной активности, так и непосредственно учебную деятельность педагогов во избежание перераспределения рабочего времени педагогов в ущерб преподавательской деятельности.
6. Результаты проведенного исследования показывают, что институт охраны труда должен пополниться правовыми нормами, направленными на профилактику психосоциальных рисков, а на подзаконном уровне профильные министерства (в частности, Минобрнауки) могли бы разрабатывать Методики предотвращения психоэмоционального риска на работе и профессионального выгорания работников соответствующей сферы.

Заключение

Цифровизация высшего образования не сводится только к увеличению числа используемых компьютеров и установлению возможности дистанционного обучения. Анализ нормативных актов, принятых в ходе реализации национального проекта «Образование», позволяет сделать вывод о появлении новой парадигмы взаимодействия педагогов и обучающихся, о новой роли в учебном процессе преподавателей высшей школы. Для того, чтобы педагоги высшей школы по-прежнему были востребованы в образовательном процессе, им необходимо осваивать новые цифровые компетенции. Анализ вторичных статистических данных показывает, что в высших школах происходит перераспределение времени нагрузки в пользу научно-исследовательской работы, которая стимулируется, в основном, за счет внешних инструментов мотивации. Однако для достижения качественных показателей в сфере научной активности, в целях предотвращения оппортунистического поведения педагогов вузам необходимо разрабатывать инструменты и внутренней мотивации для занятия активной научно-исследовательской деятельностью. Анализ исследований последних лет в сфере социологии и медицины труда позволяет констатировать формирование комплексного подхода к проблеме эмоционального выгорания работников, в том числе педагогов высших школ. Представляется, что данный подход можно было бы применить и в отношении минимизации рисков появления профессионального выгорания, то есть принимать акты правового регулирования на федеральном и локальном уровнях в целях профилактики профессионального выгорания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аймалетдинов ТА., Баймуратова Л.Р., Зайцева О.А., Имаева Г.Р. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе Спиридонова. Аналитический центр НАФИ. М.: Издательство НАФИ, 2019. 84 с.
2. Антосик Л.В., Шевченко Е.С. Оценка влияния эффективного контракта на публикационную активность преподавателей: кейс регионального университета // Вопросы образования. С. 247-266. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-3-247-267
3. Ардашкин И.Б. Публикационная активности и ее роль в оценке профессиональной деятельности научно-педагогических работников вузов (Российский опыт) // Образование и наука. 2016. № 1(130). С. 145-158. DOI: 10.17853/1994-5639-2016-1-145-158.
4. Ачкасов Е.Е., Мельников А.И., Белозеров Б.Г., Ярославская М.А., Осадчук М.А., Асанов А.Ю., Кузнецов Н.А. Психологические аспекты реабилитации медицинских работников при синдроме эмоционального выгорания. Медицина труда и промышленная экология. 2019. № 1. С. 15-19. DOI: 10.31089/1026-9428-2019-1-15-19
5. Вельмисова Е.И. Заработная плата педагогических работников сферы профессионального образования: новые стимулы и угрозы // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 895-900. DOI: 10.18334/et.6.2.40616
6. ВОЗ. Пресс-релизы. «Депрессия: давай поговорим». URL: <https://www.who.int/ru/news/item/30-03-2017--depression-let-s-talk-says-who-as-depression-tops-list-of-causes-of-ill-health>. (дата обращения: 07.06.2021)
7. Еремина С.Н. Образовательные услуги: взгляд с позиций трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 3-6.
8. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27.07.2007 года № 319-III. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747&doc_id2=30118747#pos=5;-36.399993896484375&pos2=2255;-79.39999389648438 (дата обращения: 07.06.2021)
9. Зеер Э. Ф., Ломовцева Н. В., Третьякова В. С. Готовность преподавателей вуза к онлайн-образованию: цифровая компетентность, опыт исследования // Педагогическое образование в России. 2020. № 3. С. 26-39. DOI: 10.26170/ro20-03-03.
10. Калгин А.С., Калгина О.В., Лебедева А.А. Оценка публикационной активности как способ измерения результативности труда ученых // Вопросы образования. 2019. № 1. С. 44-86. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-44-86

11. Клименко Л. В., Скачкова Л. С. Субъективное благополучие преподавателей российских вузов. Опыт эмпирического исследования // Вопросы образования 2020. № 4. С. 37–63. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-4-37-63
12. Компетенции российских учителей: цифровая грамотность, гибкие навыки и умение развивать функциональную грамотность. URL: <https://yandex.ru/promo/education/articles/kompetencii-uchitelej-issledovanie-yandeksa>. (дата обращения: 07.06.2021)
13. Кочухова Е.С. Академическая профессия глазами преподавателей. Вопросы образования – Educational Studies Moscow. 2020. № 2 С. 278-302. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-2-278-302
14. Курбатова М. В., Каган Е. С., Апарина Н. Ф. Поведение работников вузов в условиях реформирования высшего профессионального образования: проблема выбора // Социологические исследования. 2015. № 2. С. 123-134.
15. Ларионова В.А., Семенова Т.В., Мурзаханова Е.М., Дайнеко Л.В. Экономические аспекты вынужденного перехода на дистанционное обучение, или Какую цену заплатили вузы за дистант // Вопросы образования. 2021. № 1. С. 138–157. DOI: 10.17323/1814-9545-2021-1-138-157
16. Ласкина Н.В., Новикова Н.А., Лежнева Н.С., Тимофеева Н.Ю., Слесарев С.А., Вахрушева Ю.Н. Комментарий к Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. 2014.
17. Лушников А.М., Лушникова М.В. О будущем трудового права в эпоху перемен // Herald of The Euro-Asian Law Congress. 2018. № 1. С. 55–65.
18. Милушкина О.Ю., Еремин А.Л., Попов В.И., Скоблина Н.А., Маркелова С.В., Соколова Н.В., Татаринчик А.А. Гигиеническая оценка и оптимизация условий труда педагогов в период проведения дистанционного обучения // Медицина труда и промышленная экология. 2020. № 7. С. 424-434. DOI: 10.31089/1026-9428-2020-60-7-424-434
19. НАФИ на семинаре «Идентификация человека в цифровой экономике». URL: <https://nafi.ru/about/news/events/nafi-na-seminareidentifikatsiya-cheloveka-v-tsifrovoy-ekonomike/>. (дата обращения: 08.01.2019).
20. Петракова А.В., Канонир Т.Н., Куликова А.А., Орел Е.А. Особенности психологического стресса у учителей в условиях дистанционного преподавания во время пандемии COVID 19 // Вопросы образования. 2021. № 1. С. 93–114. DOI: 10.17323/1814-9545-2021-1-93-114
21. Понамарева О.П., Конторович Е.П., Заболотникова Д.А. Комплексная профилактика профессионального выгорания у педагогов. Медицина труда и промышленная экология. 2018. № 7. С. 27-33. DOI: 10.31089/1026-9428-2018-7-27-33
22. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» // СПС «Консультант Плюс».
23. Приказ Минобрнауки России от 30.07.2019 № 544 «Об утверждении Методики оценки результативности деятельности научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения» // СПС «Консультант Плюс».
24. Приказ Минобрнауки России от 14 октября 2009 года № 406 «Об утверждении типового положения о комиссии по оценке результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, и типовой методики оценки результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения» // СПС «Консультант Плюс»
25. Приказ Минэкономразвития от 24.01.2020 года № 1. URL: <https://rulings.ru/acts/Prikaz-Minekonomrazvitiya-Rossii-ot-24.01.2020-N-41/> (дата обращения: 07.06.2021)
26. Приказ ректора Уральского Федерального университета «О порядке стимулирования» № 0232/03 от 17.03.2021. [Электронный ресурс]. URL: https://urfu.ru/fileadmin/user_upload/common_files/science/NICH/formy_dok-ov/Prikaz_po_osnovnoi_deyatelnosti_No_0232_03_ot_17.03.2021__O_porjadke_stimulirovaniya_na_2021__2251246_v2_.pdf. (дата обращения: 07.06.2021)
27. Приказ ректора Уральского Федерального университета «О порядке стимулирования» № 086/2 от 31.10.2018. [Электронный ресурс]. URL: https://urfu.ru/fileadmin/user_upload/common_files/science/NICH/Prikaz_po_osnovnoi_deyatelnosti_No_0862_03_ot_31.10.2018__O_porjadke_stimulirovaniya.PDF. (дата обращения: 07.06.2021)
28. Приказ ректора Уральского Федерального университета «О порядке стимулирования» № 184/03 от 14.02.2020. [Электронный ресурс]. URL: https://urfu.ru/fileadmin/user_upload/common_files/science/NICH/spiski_statei/Prikaz_o_porjadke_stimulirovaniya_2020.pdf. (дата обращения: 07.06.2021)
29. Ряписов Н. А. Особенности реализации эффективного контракта в системе высшего образования // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2015. № 4 (26). С. 18–26
30. Симонова О.А. Эмоциональный труд в современном обществе: научные дискуссии и дальнейшая концептуализация идей А. Р. Хохшильд. Журнал исследований социальной политики. 2013. Том 11. № 3. С. 339-352

31. Типичная вышка. Бюллетень Центра внутреннего мониторинга. № 3(32). 2017.[Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/data/2017/08/18/1174190664/%D0%A2%D0%B8%D0%BF%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%92%D1%8B%D1%88%D0%BA%D0%B0%20%E2%84%9632.pdf>. (дата обращения: 07.06.2021)
32. Шереги Ф. Э. Педагоги общеобразовательных организаций: труд или повинность? // Социологические исследования. 2016. № 1. С. 108-116
33. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Собрание законодательства РФ, 14.05.2018, № 20, ст. 2817.
34. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ // [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 07.06.2021)
35. Carretero, S. DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use / S. Carretero, R. Vuorikari, Y. Punie. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Available at: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_\(online\).pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_(online).pdf). EUR 28558 EN, DOI:10.2760/38842.
36. Egorov, V. K. Human capital and effective development. Economic consultant, 2020, vol. 30 (2), 76-88. doi: 10.46224/ecoc.2020.2.7
37. European Union – “Digital Education Action Plan”. 2018. Available at: https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/educationtechnology_en. (дата обращения: 07.06.2021)
38. Fox M. F. (1992) Research, Teaching, and Publication Productivity: Mutuality versus Competition in Academia // Sociology of Education. Vol. 65. No 4. Pp. 293–305
39. Harter C., Becker W., Watts M. (2004). Changing Incentives and Time Allocation for Academic Economists: Results from 1995 and 2000 National Surveys // Journal of Higher Education. Vol. 35. No 1. Pp. 89–97
40. Kleinubing RE, Goulart CT, Silva RM, Umann J., Guido LA Estresse e coping em enfermeiros de terapia intensiva терапия и кардиология. Рев Энферм УФСМ. 2013. Vol. 3(2): Pp. 335-344.
41. Moore Ph.V. Artificial Intelligence: Occupational Safety and Health and the Future of Work. 2018. Available at: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=4061219d-3a73-11e9-9432-005056bc530c> (дата обращения: 10.05.2019).
42. PAS 1010:2011 Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace. Available at: <http://www.mtpinnacle.com/pdfs/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf> (дата обращения 01.08.2019)
43. Тomyuk, O. N., Dyachkova, M. A., & Shutaleva, A. V. Issues of modeling smart personality – human image of the digital age. Economic consultant, 2020, vol. 31 (3), pp. 115–124. doi: 10.46224/ecoc.2020.3.8

REFERENCES

1. Aimaletdinov TA., Baymuratova L.R., Zaitseva O.A., Imaeva G.R. Digital literacy of Russian teachers. Readiness to use digital technologies in the educational process of Spiridonov. Analytical Center NAFI. Moscow, NAFI Publishing House, 2019.84 p. (in Russ.)
2. Antosik L.V., Shevchenko E.S. Assessment of the impact of an effective contract on the publication activity of teachers: the case of a regional university. *Education Issues*, pp. 247-266. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-3-247-267. (in Russ.)
3. Ardashkin I.B. Publication activity and its role in assessing the professional activity of scientific and pedagogical workers of universities (Russian experience). *Education and Science*, 2016, no. 1 (130), pp. 145-158. DOI: 10.17853/1994-5639-2016-1-145-158. (in Russ.)
4. Achkasov E.E., Melnikov A.I., Belozarov B.G., Yaroslavskaya M.A., Osadchuk M.A., Asanov A.Yu., Kuznetsov N.A. Psychological aspects of rehabilitation of medical workers with emotional burnout syndrome. *Occupational medicine and industrial ecology*, 2019, no. 1, pp. 15-19. DOI: 10.31089/1026-9428-2019-1-15-19 (in Russ.)
5. Velmisova E.I. Salaries of pedagogical workers in the sphere of vocational education: new incentives and threats. *Labor Economics*, 2019, vol. 6, no. 2, pp. 895-900. DOI: 10.18334/et.6.2.40616 (in Russ.)
6. WHO. Press releases. Depression: Let's Talk. Available at: <https://www.who.int/ru/news/item/30-03-2017--depression-let-s-talk-says-who-as-depression-tops-list-of-causes-of-ill-health>. (accessed 7 June 2021) (in Russ.)
7. Eremina S.N. Educational services: a view from the standpoint of labor law. *Labor law in Russia and abroad*, 2016, no. 3, pp. 3-6. (in Russ.)
8. Law of the Republic of Kazakhstan "On Education" dated July 27, 2007 No. 319-III. Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747&doc_id2=30118747#pos=5;-36.399993896484375&pos2=-79.39999389648438 (accessed 7 June 2021) (in Russ.)
9. Zeer E. F., Lomovtseva N. V., Tretyakov V. S. Readiness of university teachers for online education: digital competence, research experience. *Pedagogical education in Russia*, 2020, no. 3, pp. 26-39. DOI: 10.26170/po20-03-03. (in Russ.)
10. Kalgin A.S., Kalgina O.V., Lebedeva A.A. Evaluation of publication activity as a way to measure the productivity of

- of the development of the Russian Federation for the period up to 2024" / Collected Legislation of the Russian Federation, 05/14/2018, No. 20, art. 2817. (in Russ.)
34. Federal Law "On Education in the Russian Federation" dated December 29, 2012 No. 273-FZ. Available at: <https://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (accessed 06/07/2021) (in Russ.)
 35. Carretero, S. DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use / S. Carretero, R. Vuorikari, Y. Punie. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Available at: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_\(online\).pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_(online).pdf). DOI: 10.2760/38842
 36. Egorov V. K. Human capital and effective development. *Economic consultant*, 2020, vol. 30, no. 2, pp. 76-88. doi: 10.46224/ecoc.2020.2.7
 37. European Union - "Digital Education Action Plan". 2018. Available at: https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/educationtechnology_en. (accessed 07.06.2021)
 38. Fox M. F. Research, Teaching, and Publication Productivity: Mutuality versus Competition in Academia. *Sociology of Education*, 1992, vol. 65, no. 4, pp. 293-305.
 39. Harter C., Becker W., Watts M. Changing Incentives and Time Allocation for Academic Economists: Results from 1995 and 2000 National Surveys. *Journal of Higher Education*, 2004, vol. 35, no. 1, pp. 89-97.
 40. Kleinubing R.E., Goulart C.T., Silva R.M, Umann J., Guido L.A. Estresse e coping em enfermeiros de terapia intensive care and cardiology. *Rev Enferm UFSM*, 2013, vol. 3 (2), pp. 335-344.
 41. Moore Ph.V. Artificial Intelligence: Occupational Safety and Health and the Future of Work. 2018. Available at: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/get-file.aspx?Itemid=4061219d-3a73-11e9-9432-005056bc530c> (accessed 5 October 2019).
 42. PAS 1010: 2011 Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace. Available at: <http://www.mtpinnacle.com/pdfs/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf> (accessed 1 August 2019)
 43. Tomyuk O. N., Dyachkova M. A., Shutaleva A. V. Issues of modeling smart personality – human image of the digital age. *Economic consultant*, 2020, vol. 31, no. 3, pp. 115–124. doi: 10.46224/ecoc.2020.3.8

Информация об авторах

Головина Светлана Юрьевна

(Российская Федерация, Екатеринбург)
Профессор, доктор юридических наук,
заведующий кафедрой трудового права
Уральский государственный юридический
университет
E-mail: golovina.s@inbox.ru
ORCID ID: 0000-0003-0975-3861

Щербакова Олеся Васильевна

(Российская Федерация, Екатеринбург)
Кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры трудового права
Уральский государственный юридический
университет
E-mail: sm-light@yandex.ru
ORCID 0000-0002-3111-257X
ResearcherID: AAS-1653-2020

Information about the authors

Svetlana Yu. Golovina

(Russian Federation, Yekaterinburg)
Professor,
Doctor of Law,
Head of the Department of Labor Law
Ural State Law University
E-mail: golovina.s@inbox.ru
ORCID ID: 0000-0003-0975-3861

Olesya V. Shcherbakova

(Russian Federation, Yekaterinburg)
PhD in Legal Sciences,
Senior Lecturer at the Department of Labor Law
Ural State Law University
E-mail: sm-light@yandex.ru
ORCID 0000-0002-3111-257X
ResearcherID: AAS-1653-2020