

DOI: 10.24411/1993-7598-2019-10311

Алавердов А.Р., докт. экон. наук, профессор, Университет «СИНЕРГИЯ», г. Москва, Alaverdov@synergy.ru, SPIN-код: 9148–6051

Алавердова Т.П., канд. экон. наук, доцент, Университет «СИНЕРГИЯ», г. Москва, TAlaverdova@synergy.ru, SPIN-код: 1664–1746

Отраслевые критерии конкурентоспособности преподавателя высшей школы

Предметной областью статьи выступает конкурентоспособность преподавателей на соответствующем отраслевом сегменте отечественного рынка труда. Уточняется понятие конкурентоспособности сотрудника высшей школы, аргументируется необходимость ее постоянного мониторинга в целях повышения эффективности управления качеством человеческого капитала современного вуза. Определяются критерии, позволяющие объективно оценить степень конкурентоспособности научно-педагогических работников, следовательно — их ценность для работодателя. Формулируются краткие рекомендации руководству российских вузов по обеспечению соответствия собственных преподавателей рассматриваемым критериям.

Ключевые слова: аттестация НПР, высшая школа, кадровая стратегия вуза, критерии конкурентоспособности преподавателя, профессиональные и личностные компетенции преподавателя, рынок труда высшей школы, человеческий капитал вуза

Введение

Процесс формирования в нашей стране рынка образовательных услуг в сфере высшего профессионального образования, пусть и медленно, но близится к завершению. Одним из необходимых условий его эффективного функционирования является наличие полноценных конкурентных отношений между всеми категориями его участников. До настоящего времени внимание российских ученых привлекали различные аспекты таких отношений исключительно между вузами. Так, фундаментальные проблемы конкурентоспособности российских университетов исследовались докт. экон. наук, профессором Ю.Б. Рубиным [8] их отдельные конкурентные преимущества изучались докт. экон. наук, профессором И.А. Ягодкиной [1], а также одним из авторов настоящей статьи [3]. Однако существует и другой рынок, на котором вузы выступают уже в принципи-

ально ином качестве, а именно, как потребители. Имеется в виду отраслевой сегмент рынка труда, обслуживающий потребности высшей школы. На конец 2018 года основными субъектами данного рынка выступали, с одной стороны, работодатели в лице 484 государственных и 178 частных вузов (без филиалов)¹ и, с другой стороны, наемный персонал в лице 242,8 тысяч научно-педагогических работников в государственных и 18,2 тысяч в частных вузах [7].

На этом рынке конкурентные отношения возникают, прежде всего, между собственниками уникального и жизненно необходимого работодателям товара «человеческий капитал» в лице научно-педагогических работников (далее по тексту — НПР). Наличие таких отношений позволяет их

¹ Сайт Президента Союза ректоров России. URL: <http://www.grebennikon.ru/journal-htmlfgosvo.ru/uploadfiles/presentations/akkred/Sadov.pdf>.

работодателям успешно решать многие задачи в области управления персоналом, в частности, отбирать лучших кандидатов на трудоустройство, эффективно управлять их профессиональной и чисто научной карьерой. Однако для этого администрации вуза необходимо знать учитывающие отраслевую специфику высшей школы критерии, позволяющие объективно оценивать степень конкурентоспособности преподавателей. Это определило предметную область и цель проведенного в статье исследования. Выводы, сделанные по его результатам, могут представлять интерес как для руководства российских университетов, заинтересованных в повышении качества их человеческого капитала, так и для самих НПР, заинтересованных в улучшении своих конкурентных позиций на рынке труда, следовательно, условий найма.

Конкурентоспособности преподавателя высшей школы

В первую очередь представляется целесообразным уточнить само понятие конкурентоспособности преподавателя высшей школы. При этом авторы не собираются вступать в научную дискуссию с коллегами по академическому сообществу, отрицающими правомерность существования самого понятия «рынок образовательных услуг» и связанных с ним отношений конкуренции в сфере образования. Очевидно, что в этом случае сама принадлежность к профессии педагога автоматически выводит конкретного индивидуума из системы конкурентных отношений в обществе, превращая его в самодостаточную ценность. Принимая за свершившийся факт неизбежную коммерциализацию профессионального образования в условиях рыночной экономики, следует констатировать, что преподаватель не только частного, но и государственного вуза, выступая в роли полноправного субъекта рынка труда, имеет **личную конкурентоспособность, степень которой определя-**

ется сочетанием имеющихся у него конкурентных преимуществ и недостатков. Именно их соотношение определяет реальную ценность конкретного НПР для работодателя, следовательно, условия найма.

Актуальность оценочных критериев

Для оценки конкурентоспособности конкретного работника работодатели используют универсальные и специальные оценочные критерии. Универсальными критериями в любой сфере трудовой деятельности человека выступают уровень его компетентности, ответственности и лояльности. Однако в каждой отрасли для их оценки используются свои специальные критерии. Высшая школа не является исключением, при этом следует учитывать тот объективный факт, что за несколько последних десятилетий рассматриваемые критерии существенно изменились под влиянием рыночной среды. Проблема лояльности НПР и ее влияние на конкурентоспособность отечественного вуза уже рассматривалась в ранее опубликованной в данном журнале статье одного из авторов [2], а также другими исследователями [4]. Поэтому объектом данного исследования стали произошедшие изменения в требованиях работодателей только к компетентности и ответственности своего персонала, ставшие актуальными на современном этапе развития отечественной высшей школы и обслуживающего ее потребности сегмента рынка труда.

До недавнего времени **компетентность преподавателей российских вузов** оценивалась, преимущественно, с использованием ограниченного количества формальных критериев — ученая степень, ученое звание, педагогический стаж, количество защитившихся под руководством данного преподавателя аспирантов и докторантов, количество научных и учебно-методических работ. Эти критерии не потеряли своей актуальности и в современных условиях, однако, по мнению авторов, их уже недостаточно для

всесторонней оценки конкурентоспособности НПР современного практико-ориентированного вуза.

Практический опыт

Начнем с критерия, определяющего ценность преподавателей не общенаучных (история, философия, математика, макроэкономика и другие), а профильных для соответствующего направления обучения дисциплин. Для таких НПР необходимым критерием оценки их профессиональной компетенции выступает *наличие собственного практического опыта работы по профилю преподаваемой дисциплины*. Так, можно согласиться с тем, что дисциплину «Основы бухгалтерского учета» ведет преподаватель, никогда не работавший в качестве бухгалтера, а дисциплину «Управление человеческими ресурсами» — преподаватель, никогда не работавший в отделе кадров реального предприятия. Однако обеспечить формирование у обучаемых не только знаний, но и умений (тем более — навыков) по таким дисциплинам, как, например, «Аудит», «Налоговое планирование» или «HR-консалтинг» способен лишь специалист, имеющий хотя бы минимальный стаж работы в аудиторской или консалтинговой фирме. Только опираясь на личный профессиональный опыт, он может раскрыть прикладные методы и технологии решения соответствующих задач, проиллюстрировать их примерами из собственной практики. К сожалению, у многих преподавателей профильных дисциплин подобный опыт отсутствует, что практически исключает возможность полноценной реализации требований компетентностного подхода в образовательном процессе конкретного вуза. Таким образом, можно утверждать, что преподаватель, соответствующий рассматриваемому здесь критерию, получает очевидные конкурентные преимущества перед своими коллегами, не обладающими подобной компетенцией. Для обеспечения соответствия НПР рассматриваемому здесь

критерию *администрации вуза рекомендуется* организовать для них минимум трехмесячную стажировку в профильной для преподаваемой дисциплины коммерческой или государственной организации.

Инновационные технологии обучения

Вторым критерием конкурентоспособности преподавателя современного вуза следует определить *способность использовать в процессе своей профессиональной деятельности инновационные технологии обучения*. До настоящего времени многие НПР сохраняют ориентацию на традиционные, привычные им формы проведения учебных занятий, а именно лекции (на которых обучаемые трудолюбиво конспектируют зачитываемое им содержание учебного пособия или нормативного акта) и семинары, посвященные решению типовых задач и заслушиванию так называемых «научных докладов», скачанных студентами из Интернета. Между тем, для приобретения студентами умений и навыков, необходимых будущим работодателям, намного целесообразней использовать иные технологии, в частности, кейсы, дидактические игры, тренинги. Способность применять их в процессе преподавания своих дисциплин также повышает конкурентоспособность НПР, в сравнении с коллегами, работающими «по старинке». Для обеспечения соответствия собственных преподавателей рассматриваемому здесь критерию, *администрации вуза рекомендуется* действовать одновременно в двух направлениях. Во-первых, превратить использование инновационных технологий из желательного элемента образовательного процесса в необходимый, внося соответствующие изменения в рабочие программы по всем практико-ориентированным дисциплинам (что, в частности, уже давно сделано в Университете «Синергия»). Во-вторых, оказать своим НПР консультационно-методическую помощь, обеспечив проходление

ими соответствующих программ повышения квалификации в самом вузе или в сторонних центрах повышения педагогической квалификации.

Английский язык

Следующим критерием конкурентоспособности преподавателя становится *уверенное знание английского языка*, в том числе, профессионального с учетом собственной специализации (юриспруденция, финансы, медицина, химия и прочие). Это вытекает из изменившихся требований к эффективности деятельности вузов со стороны государственного регулятора высшей школы в лице Министерства науки и высшего образования РФ. Соответствие установленным им показателям эффективности обязательно для образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства, но и частные университеты на добровольной основе могут проходить подобную оценку в целях повышения своего имиджа на рынке образовательных услуг. В соответствии с приказом, вышедшим в январе этого года², несколько показателей эффективности связаны с публикационной активностью преподавателей, прежде всего, с публикацией научных статей и цитированием их в журналах из перечней Web of Science и Scopus. Для реализации данного требования администрация любого отечественного университета сегодня просто вынуждена будет отдавать предпочтение НПР, способным регулярно публиковать такие статьи, что автоматически предполагает знание английского языка, уже не на базовом, а на профессиональном уровне. В противном случае преподаватель по

очевидным причинам просто не сможет ни выбрать наиболее подходящий ему зарубежный журнал, ни общаться с его редакцией, ни найти цитат из ранее опубликованных статей иностранных авторов. Для обеспечения соответствия собственных преподавателей рассматриваемому здесь критерию, *администрации вуза рекомендуется* организовать на базе имеющийся у него кафедры иностранных языков специальные курсы, прохождение которых должно стать обязательным для НПР в возрасте хотя бы до 45–50 лет.

Научно-исследовательские гранты

Четвертым критерием выступает *способность* преподавателя, наряду с традиционной педагогической деятельностью, *разрабатывать, презентовать и реализовывать научно-исследовательские проекты, востребованные государством или бизнес-обществом*. Сегодня все больше государственных вузов из чисто образовательных учреждений превращаются в национальные исследовательские центры, одним из постоянных источников доходов которых, помимо бюджетного финансирования, становятся гранты. Зарубежный опыт показывает, что в наиболее «продвинутых» в этом плане университетах, в том числе — частных, именно гранты являются главным источником доходной части бюджета. В нашей стране данный опыт сегодня уже хорошо известен и в условиях постоянного сокращения объемов бюджетного финансирования профессионального образования очень востребован. Не случайно администрация многих российских вузов, использующих в практике организации трудовых отношений методику «эффективного контракта», особенно — той, которой в высшей школе исследовали, в частности, Г.Н. Крайнов [5] и И.Е. Никулина [6], закладывает в нее позицию, связанную с привлечением грантов. НПР, способные обеспечить своему работодателю новый источник финансирования, получа-

² Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 января 2018 г. № 41 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования и работы их руководителей, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации». URL: <http://www.garant.ru>.

ют очевидные конкурентные преимущества в глазах не только собственного работодателя, но и любого однопрофильного вуза, стремящегося переманить их в свой штат. Отметим, что для успешного решения этой задачи преподавателю недостаточно обладать профессиональными и профессионально-важными личностными компетенциями, необходимыми успешному исследователю. В условиях рыночной экономики способность превратить чисто исследовательский проект в бизнес-проект, предполагает наличие дополнительных компетенций, в частности, предпринимательской предприимчивости. Однако молодые специалисты, обладающие такой компетенцией, после получения профессионального образования за редким исключением не остаются в вузе в качестве его аспирантов и далее — преподавателей, а начинают свой бизнес или трудоустраиваются в коммерческие структуры. Учитывая, что предпринимательская предприимчивость является скорее врожденным, нежели приобретенным качеством человеческого индивидуума, администрации вуза рекомендуется действовать в нетрадиционном направлении. Вместо попыток мотивировать и прямо содействовать приобретению рассматриваемой компетенции ей следует создать специальное структурное подразделение, сотрудники которого выступают в роли посредника между преподавателями — генераторами и разработчиками исследовательских проектов — и потребителями его практических результатов в лице коммерческих и государственных структур. Создание подобного корпоративного центра коммерциализации результатов научных исследований НПР, к сожалению, выходит за рамки статьи и должно стать предметом самостоятельных исследований.

Ответственность НПР

Далее рассмотрим отраслевую специфику такого универсального критерия конкурентоспособности НПР, как **высокий**

уровень его ответственности перед работодателем. Она определяется как способность преподавателя максимально добросовестно исполнять принятые на себя обязательства по всем направлениям трудовой деятельности. Они фиксируются в документах двух типов — коллективной и индивидуальной направленности. К первому типу относятся корпоративные локальные акты (внутренние регламенты организации), требования которых распространяются на всех сотрудников, например, правила внутреннего распорядка, нормы корпоративной культуры и прочие. К документам второго типа принадлежат индивидуальный трудовой договор и должностная инструкция. Закрепленные в них обязательства преимущественно касаются трех направлений дисциплинарных отношений, а именно трудовой производственной и технологической дисциплины. Отраслевые особенности оценки критерия ответственности НПР проявляются в области обеспечения ими норм, установленных по третьему направлению. Это определяется тем, что у преподавателей высшей школы имеются многократно лучшие возможности для безнаказанного нарушения технологической дисциплины.

В большинстве сфер трудовой деятельности ее результаты имеют овещественную или близкую к ней конечную форму (выточенная на станке деталь, уложенная кирпичная кладка, аудиторское заключение, программный продукт, дизайн-проект и другие). Это позволяет вышестоящим инстанциям эффективно контролировать соблюдение соответствующим исполнителем или трудовым коллективом установленных технологических норм. Основным же результатом повседневной трудовой деятельности НПР выступают проведенные им учебные мероприятия в рамках аудиторных занятий (результаты научной и учебно-методической работы оставим пока «за кадром»). Естественно, что любой вуз устанавливает технологические требования к учебной работе, закрепляя их в корпоративных локальных

актах. Однако осуществлять полноценный контроль над их исполнением всеми преподавателями не способны ни заведующие кафедрами, ни деканы, ни специалисты штабных департаментов. Так, заведующий кафедрой физически не способен постоянно присутствовать на лекциях и семинарах по всем закрепленным за ней дисциплинам. Поэтому контроль соответствия той или иной формы проведения аудиторных занятий установленным технологическим нормам реально осуществляется только путем их посещений специальной комиссией, которые носят очень нерегулярный характер. В результате безответственный преподаватель имеет возможность существенно сократить собственные трудозатраты, систематически нарушая соответствующие регламенты. Примерами таких нарушений могут служить просмотр студентами подходящих по теме видеоматериалов вместо полноценных лекций или замена кейсов и дидактических игр типовыми контрольными. В результате не обеспечивается должного качества образовательного процесса, что наносит очевидный ущерб деловой репутации уже не конкретных НПР, а всего вуза. Таким образом, можно заключить, что высокая ответственность как личное конкурентное преимущество преподавателя на рынке труда прямо влияет на конкурентоспособность образовательного учреждения уже на профильном для него рынке. Для обеспечения соответствия собственных НПР рассматриваемому здесь критерию *администрации вуза* рекомендуется использовать ранее нетрадиционные для отечественной высшей школы методы мониторинга технологической дисциплины, например, оборудовать учебные аудитории системами видео- и аудионаблюдения.

Конкурс

Далее представляется целесообразным уточнить перечень тех HR-технологий, использование которых в системе управления

персоналом вуза позволит ему обеспечить себя конкурентными, то есть компетентными и ответственными НПР.

В первую очередь к ним относятся **технологии конкурсного отбора** при замещении вакантных должностей уже состоявшимися преподавателями, приходящими с внешнего рынка труда. Данные технологии должны обеспечивать решение двух задач. Первая связана с проверкой соответствия претендента новым требованиям работодателя к профессиональным компетенциям, а именно:

- наличие практического опыта работы по профилю преподаваемых дисциплин (необходимая компетенция);
- наличие навыков использования инновационных практико-ориентированных образовательных технологий (необходимая компетенция);
- свободное владение профессиональным английским языком (желательная компетенция);
- наличие личного опыта участия в разработке научно-исследовательских проектов, востребованных государством или бизнес-сообществом (компетенция, необходимая при замещении должностей доцента и профессора кафедры и желательная для прочих НПР).

Вторая задача связана с проверкой потенциальной ответственности претендента. Отметим, что указанная задача не всегда может быть реализована с использованием традиционных методов (интервью, тестирование, квалификационное испытание). Объективная информация о степени ответственности преподавателя может быть получена только по прежнему месту его работы, прежде всего, от заведующего соответствующей кафедрой и бывших коллег. Получить ее можно при наличии устойчивых коммуникаций между заведующими однопрофильными кафедрами различных вузов, регулярно встречающихся и общающихся между собой на научных конференциях, симпозиумах, конгрессах.

Аттестация

Вторая группа технологий реализуется в процессе оценки компетентности и ответственности НПР. К ним относится, прежде всего, аттестация всех преподавателей, уже имеющих в штате конкретного вуза. В отличие от традиционных подходов к организации данного мероприятия, основным источником информации для аттестационной комиссии выступает уже не стандартная (и чаще всего формально написанная) аттестационная характеристика, подготовленная заведующим кафедрой, а заключение за подписью руководителя штабной службы, обеспечивающей контроль качества образовательного процесса. В этом документе отражаются результаты ранее проведенной проверки соответствия учебной работы конкретного преподавателя корпоративным технологическим требованиям. В процессе подготовки к аттестации подобную проверку должны пройти все НПР. При этом соблюдаются следующие методические требования:

- проверяется качество проведения как лекционного, так и практического занятия (то есть каждый НПР проходит через две проверки);
- обе контрольные процедуры имеют внезапный характер как для самого проводящего занятия преподавателя, так и для его заведующего кафедрой.

По итогам проведенных мероприятий администрация вуза получает персонифицированные заключения и рекомендации, типовое содержание различных вариантов которых отражено в представленной ниже таблице.

Заключение

В заключении следует рекомендовать вузу использовать программы обучения как будущих преподавателей из числа аспирантов (программы базового обучения), так и уже состоявшихся НПР (программы повышения квалификации). Прежде всего, это касается приобретения ими навыков ис-

Таблица 1. Варианты персонифицированного заключения аттестационной комиссии вуза

Table 1. Variants of personalized conclusion of university attestation commission

№№ варианта	Заключение	Резюме	Рекомендация
1	аттестуемый обладает всеми, установленными для его должности компетенциями, ответственно относится к соблюдению технологических требований к качеству образовательного процесса	подтверждается полное соответствие его занимаемой должности	допустить к участию в конкурсе без дополнительных условий
2	аттестуемый ответственно относится к соблюдению технологических требований к качеству образовательного процесса, однако не обладает всеми установленными для его должности компетенциями	подтверждается частичное соответствие его занимаемой должности	допустить к участию в конкурсе с предварительным целевым обучением
3	аттестуемый обладает всеми, установленными для его должности компетенциями, однако не в полной мере соблюдает технологические требования к качеству образовательного процесса	подтверждается частичное несоответствие его занимаемой должности	допустить к участию в конкурсе на замещение более низкой должности на срок 1 год
4	аттестуемый не обладает установленными для его должности компетенциями, к соблюдению технологических требований к качеству образовательного процесса относится безответственно	подтверждается полное несоответствие его занимаемой должности	к участию в конкурсе не допускать в силу профессиональной непригодности

пользования инновационных образовательных технологий. В крупных университетах эта задача успешно решается силами собственного центра повышения квалификации, небольшие вузы могут воспользоваться услугами тренинговых центров и бизнес-школ. Отметим, что не только для НПР, но и для аспирантов не менее важно углубленное изучение иностранного языка с параллельным освоением методики работы с зарубежными научными журналами из перечней Web of Science и Scopus.

HR-технологии должны мотивировать преподавателей как к повышению своей личной конкурентоспособности путем приобретения новых компетенций, так и к строгому соблюдению установленных технологических норм. Данные технологии могут базироваться как на методике эффективного контракта, так и на гибкой системе оплаты труда НПР, предполагающей использование специальных доплат к должностным окладам, которые могут уменьшаться при выявленных несоответствиях в компетенциях, а тем более — прямых нарушениях.

Список литературы

1. Алавердов А.Р., Ягодкина И.А. Компетентностный подход к организации образовательного процесса как конкурентное преимущество вуза // Современная конкуренция. 2013. Т. 7. № 2 (38). — С. 69–76.
2. Алавердов А.Р., Громова Н.В. Лояльность преподавателей в системе конкурентных преимуществ и недостатков современного университета // Современная конкуренция. 2016. Т. 10. № 6 (60). — С. 77–88.
3. Алавердов А.Р. Консалтинговая деятельность в системе конкурентных преимуществ негосударственных вузов // Современная конкуренция. 2012. Т. 6. № 2(32). — С. 97–105.
4. Борисова С.Е. Модель управления лояльностью персонала вуза как маркетинговым активом // Маркетинг ус-

луг. 2015. № 2. URL: <http://www.grebennikon.ru/journal-18.html>.

5. Крайнов Г.Н. Будет ли эффект от эффективного контракта в системе высшего образования? // Высшее образование в России. 2017. № 5. С. 52–58.
6. Никулина И.Е. Эффективный контракт в вузе как драйвер повышения качества труда научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2018. № 5. С. 9–19.
7. Образование в цифрах: 2018: краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, Г. Г. Ковалева, Н. В. Ковалева и др. М.: НИЦ ВШЭ, 2018. — 80 с. URL: <https://issek.hse.ru>.
8. Рубин Ю.Б. Рынок образовательных услуг: от качества к конкурентоспособным бизнес-моделям (части 1–3) // Высшее образование в России. 2011. № 3 С. 23–39; № 4. С. 33–46; № 5 С. 50–64.

References

1. Alaverdov A., Yagodkina I. Competence approach to organizing the educational process as an important competitive advantage of modern university. *Journal of Modern Competition*, 2013, vol. 7, no. 2 (38), pp. 69–76 (in Russian, abstr. in English).
2. Alaverdov A., Gromova N. The loyalty of the teachers in the system of competitive advantages and disadvantages of the modern university. *Journal of Modern Competition*, 2016, vol. 10, no. 6 (60), pp. 77–88 (in Russian, abstr. in English).
3. Alaverdov A.R. Consulting activity in the system of competitive advantages of non-state universities. *Journal of Modern Competition*, 2012, vol. 6, no. 2 (32), pp. 97–105 (in Russian, abstr. in English).
4. Borisova S. Ye. Model of University personnel loyalty management as a marketing asset. — Marketing services, 2015, № 2. Available at: <http://www.grebennikon.ru/journal-18.html>.
5. Krainov G. N. Will there be an effect of an effective contract in the higher education system? — *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 2017, no. 5, pp. 52–58.
6. Nikulina I. Ye. Effective contract at the University as a driver of improving the quality of work of scientific and pedagogical workers. — *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 2018, no. 5, pp. 9–19.
7. Gokhberg L. M., Kovaleva G. G., Kovaleva N. V., eds. *Obrazovanie v tsifrakh: 2018: kratkiy statisticheskiy sbornik* [Education in figures: 2018: brief statistical collection] Moscow, NITs VShE publ., 2018. 80 p. Available at: <https://issek.hse.ru>
8. Rubin Yu. B. The Market of educational services: from quality to competitive business-models (part 1–3) — *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 2011, no. 3, pp. 23–39; no. 4, pp. 33–46; no. 5, pp. 50–64.

DOI: 10.24411/1993–7598–2019–311

Alaverdov A., University «SYNERGY», Moscow, Russia, AAlaverdov@synergy.ru.;

Alaverdova T., University «SYNERGY», Moscow, Russia, TAlaverdova@synergy.ru.

Industry criteria of competitiveness of the teacher of high school

The subject area of the article is the competitiveness of teachers in the relevant industry segment of the domestic labor market. It clarifies the notion of competitiveness of the worker at higher school, argued the need for its continuous monitoring to improve management efficiency quality of human capital of the modern University. The criteria allowing to estimate objectively degree of competitiveness of scientific and pedagogical workers, therefore-their value for the employer are defined. Short recommendations are formulated to the management of Russian universities to ensure the compliance of their own teachers with the criteria under consideration.

Key words: certification of NDP, higher school, personnel strategy of higher education institution, criteria of competitiveness of the teacher, professional and personal competences of the teacher, labor market of higher school, human capital of higher education institution

About authors:

Ashot R. Alaverdov, *Doctor of Economics, Professor;*

Tatiana P. Alaverdova, *PhD in Economics, Associate Professor*

For citation: Alaverdov A., Alaverdova T. Industry criteria of competitiveness of the teacher of high school. *Journal of Modern Competition*, 2019, vol. 13, No. 3(75), pp. 125–133 (in Russian, abstr. in English).