

ГИБКОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ: НОВЫЙ ПОДХОД К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Чокина Марина Викторовна

Кандидат юридических наук, заведующая кафедрой «Экономика, услуги и право»
Алматинского гуманитарно-экономического университета;
г. Алматы, Республика Казахстан; e-mail: chokina.m@mail.ru

Алимбетова Алида Робертиновна¹

Доктор PhD, доцент кафедры «Экономика, услуги и право» Алматинского
гуманитарно-экономического университета; г. Алматы, Республика Казахстан;
e-mail: alimbetova_alida@mail.ru

Аннотация. Современная система высшего образования сталкивается с вызовами, связанными с ограничениями трудовых отношений преподавателей, привязанных к единственному университету. Эта статья предлагает инновационный подход к пересмотру традиционных моделей трудоустройства, сфокусированный на создании гибких трудовых отношений для преподавателей в высшем образовании. Представленный подход предполагает, что преподаватели могут одновременно работать в нескольких университетах, обеспечивая им новые возможности для профессионального роста и развития. Проблема ограниченности привязки к штатному статусу в единственном университете решается путем перехода к гибкой системе трудовых отношений, позволяющей преподавателям активно участвовать в нескольких образовательных проектах. Введение такой системы предлагает революционные изменения в организации профессиональной жизни преподавателей, открывая перед ними новые перспективы для индивидуализированного управления трудовым графиком и более эффективного использования их профессиональных навыков. Ключевые аспекты новой системы включают в себя возможность преподавателей фокусироваться на своей основной специализации, вести курсы, соответствующие их узкой области знаний, и самостоятельно управлять трудовым графиком. Гибкая система также предусматривает адаптивную оплату труда, учитывающую фактически отработанные часы, стимулируя преподавателей эффективно использовать свое время. Статья рассматривает опыт других стран, таких как Англия, США и Россия, в контексте законодательных ограничений на множественное трудоустройство преподавателей. Важным элементом новой системы является сохранение официального статуса преподавателей в каждом университете, обеспечивая им доступ к преимуществам штатного статуса. Внедрение предлагаемой системы трудовых отношений для преподавателей обещает преобразить высшее образование, создавая условия для повышения качества образования, привлечения и удержания талантливых преподавателей, а также стимулирования инноваций в сфере педагогической деятельности.

Ключевые слова: трудовые отношения, высшее образование, штатный статус, трудовой график, адаптивная оплата труда, образовательные программы, узкоспециализированные области знаний, инновации в высшем образовании, качество образования, удовлетворенность преподавателей.

¹ Автор для корреспонденции

**ИКЕМДІЛІК ПЕН ТИІМДІЛІК:
ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДАҒЫ ОҚЫТУШЫЛАР
ҚҰРАМЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНА ЖАҢА КӨЗҚАРАС**

Марина Викторовна Чокина

Заң ғылымдарының кандидаты, Алматы гуманитарлық-экономикалық университетінің «Экономика, қызмет көрсету және құқық» кафедрасының меңгерушісі; Алматы қ., Қазақстан Республикасы; e-mail: chokina.m@mail.ru

Алида Робертиновна Алимбетова

PhD докторы, Алматы гуманитарлық-экономикалық университетінің «Экономика, қызмет көрсету және құқық» кафедрасының доценті; Алматы қ., Қазақстан Республикасы; e-mail: alimbetova_alida@mail.ru

Аннотация. Қазіргі жоғары білім беру жүйесі бір ЖОО-ға байланысты оқытушылардың еңбек қатынастарын шектеуге байланысты қиындықтарға тап болып отыр. Бұл мақалада жоғары оқу орындарында оқытушылар үшін икемді жұмыс тәртібін құруға назар аударып, дәстүрлі жұмыспен қамту үлгілерін қайта анықтаудың инновациялық тәсілі ұсынылады. Ұсынылған тәсіл мұғалімдер бір уақытта бірнеше университетте жұмыс істей алады, оларға кәсіби өсу мен даму үшін жаңа мүмкіндіктер береді деп болжайды. Бір жоғары оқу орнында штаттық мәртебеге шектеулі тәуелділік мәселесі мұғалімдерге бірнеше білім беру жобаларына белсенді қатысуға мүмкіндік беретін еңбек қатынастарының икемді жүйесіне көшу арқылы шешіледі. Мұндай жүйені енгізу мұғалімдердің кәсіби өмірін ұйымдастыруда революциялық өзгерістерді ұсынады, олардың жұмыс кестесін жеке басқаруына және кәсіби дағдыларын тиімдірек пайдалануына жаңа перспективалар ашады. Жаңа жүйенің негізгі аспектілеріне профессорлық-оқытушылар құрамының өздерінің негізгі сарапшылық саласына назар аударуы, олардың арнайы сарапшылық саласына сәйкес курстарды оқыту және өздерінің жұмыс кестесін басқару мүмкіндігі кіреді. Икемді жүйе сонымен қатар мұғалімдерді уақытты тиімді пайдалануға ынталандыратын нақты жұмыс уақытын есепке алатын бейімделген сыйақыны қарастырады. Мақалада Англия, АҚШ және Ресей сияқты басқа елдердің тәжірибесі мұғалімдердің бірнеше рет жұмысқа орналасуына заңнамалық шектеулер контекстінде қарастырылады. Жаңа жүйенің маңызды элементі – әрбір ЖОО-да оқытушылардың ресми мәртебесін сақтау, олардың штаттық мәртебенің артықшылықтарына қол жеткізуін қамтамасыз ету. Ұсынылып отырған мұғалімдердің еңбек қатынастары жүйесі білім сапасын арттыруға жағдай жасау, дарынды мұғалімдерді тарту және ұстап қалу, оқытудағы инновацияларды ынталандыру арқылы жоғары білімді трансформациялауға уәде береді.

Түйінді сөздер: еңбек қатынастары, жоғары білім, кадрлық жағдай, жұмыс кестесі, бейімделген еңбекақы, білім беру бағдарламалары, жоғары мамандандырылған білім бағыттары, жоғары оқу орындарындағы инновациялар, білім сапасы, мұғалімдердің қанағаттанушылығы.

**FLEXIBILITY AND EFFICIENCY:
A NEW APPROACH TO THE LABOR RELATIONS
OF TEACHERS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

Chokina Marina Viktorovna

Candidate of Legal Sciences, Head of the department of Economics, Services and Law at Almaty Humanitarian-Economic University; Almaty c., Republic of Kazakhstan; e-mail: chokina.m@mail.ru

Alimbetova Alida Robertinovna

PhD, Associate Professor of the department of Economics, Services and Law at Almaty Humanitarian-Economic University; Almaty c., Republic of Kazakhstan; e-mail: alimbetova_alida@mail.ru

Abstract. *The modern higher education system is facing challenges related to the limitations of the labor relations of teachers tied to a single university. This article offers an innovative approach to redefining traditional employment models, focused on creating flexible employment relationships for teachers in higher education. The presented approach assumes that teachers can work at several universities at the same time, providing them with new opportunities for professional growth and development. The problem of the limited binding to the full-time status at a single university is solved by switching to a flexible labor relations system that allows teachers to actively participate in several educational projects. The introduction of such a system offers revolutionary changes in the organization of the professional life of teachers, opening up new prospects for individualized work schedule management and more effective use of their professional skills. Key aspects of the new system include the ability of teachers to focus on their main specialization, conduct courses appropriate to their narrow field of knowledge, and independently manage their work schedule. The flexible system also provides for adaptive remuneration, taking into account the actual hours worked, encouraging teachers to use their time effectively. The article examines the experience of other countries, such as England, the USA and Russia, in the context of legislative restrictions on the multiple employment of teachers. An important element of the new system is to maintain the official status of teachers at each university, providing them with access to the benefits of full-time status. The introduction of the proposed system of labor relations for teachers promises to transform higher education, creating conditions for improving the quality of education, attracting and retaining talented teachers, as well as stimulating innovation in the field of teaching.*

Keywords: *labor relations, higher education, staff status, work schedule, adaptive remuneration, educational programs, highly specialized fields of knowledge, innovations in higher education, quality of education, teacher satisfaction.*

DOI: 10.52026/2788-5291_2024_79_4_111

Введение

В современной системе образования нарастает потребность в радикальном пересмотре трудовых отношений преподавателей, которые в настоящее время ограничены жесткими привязками к штатному статусу в единственном университете. Эта проблема, применяемая традиционной моделью трудоустройства, требует инновационного взгляда, и данная статья стремится предложить перспективный подход, направленный на создание более гибких и современных трудовых отношений для преподавателей в высшем образовании.

Согласно пункту 1 Статьи Закона Республики Казахстан «О статусе педагога»², работодатель обеспечивает педагогу условия для осуществления им профессиональной деятельности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан. Пересмотр трудовых отношений преподавателей предполагает не просто изменение текущей практики, а внедрение совершенно новой концепции, разрушающей стандартные рамки и открывающей перед преподавателями широкие возможности. Представленный в данной статье подход предлагает револю-

ционное изменение того, каким образом преподаватели могут организовать свою профессиональную жизнь в сфере образования.

Идея позволит преподавателям заниматься преподавательской деятельностью в нескольких университетах одновременно открывает двери перед ними к новым горизонтам профессионального развития.

Это изменение в подходе к трудовым отношениям преподавателей не только удовлетворит их потребности в профессиональном росте, но и принесет новый уровень гибкости в систему высшего образования. Возможность самостоятельно управлять трудовым графиком, выбирать количество часов, которое преподаватели готовы вкладывать в каждом университете, создает условия для более эффективного использования их профессиональных навыков.

Новая система трудовых отношений, предложенная в данной статье, обещает преобразовать не только жизнь преподавателей, но и всю систему высшего образования в целом. Ее внедрение сулит повышение качества образования, улучшение условий труда преподавателей и стимулирование инноваций в сфере педагогической деятельности.

² Закон Республики Казахстан «О статусе педагога» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.)// https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32091648&pos=3;-106#pos=3;-106 (Дата обращения: 22.03.2023.)

Материалы и методы исследования

В ходе исследования был проведен обзор литературы, включающий анализ существующих моделей трудовых отношений в высшем образовании и рассмотрение правовых норм, регулирующих работу преподавателей. Проведен сравнительный анализ систем образования различных стран с акцентом на высшее образование. Методологической основой данного исследования послужили разнообразные методы, такие как анализ и синтез, сравнительный и логический. Их использование позволило полностью осветить представленную тему.

Обсуждение

Закон «О статусе педагога» наделяет представителей профессии правами на осуществление научной, исследовательской, творческой и экспериментальной деятельности; правом на участие в разработке учебных программ, и на участие в работе органов управления школы или вуза.²

Однако для преподавателей, специализирующихся исключительно в узкой области знаний, эти полномочия могут оказаться недостаточными, что создает серьезные ограничения для их профессиональной свободы и эффективности. На фоне существующей системы трудовых отношений, основанной на жестком штатном статусе, возникает необходимость для преподавателей вести дополнительные курсы, не соответствующие их основной специализации, исключительно для того, чтобы набрать необходимое количество часов, обеспечивающих штатный статус.

Эта проблема вытекает из того, что традиционная модель трудоустройства ограничивает преподавателей в свободном выборе дисциплин, которые они могут преподавать. В результате они вынуждены включать в свой учебный нагрузочный план дисциплины, которые не всегда соответствуют их узкой специализации, и это может негативно сказываться на качестве обучения и удовлетворенности преподавателей своей профессиональной деятельностью.

Индуктивное преподавание преподавателей к ведению дополнительных курсов вне их узкой области специализации также может влиять на уровень мотивации и стимулирования. Преподаватели теряют возможность полностью реализовать свой профессиональный потенциал и внести максимальный вклад в развитие своей узкоспециализированной области.

Решение данной проблемы требует пе-

ресмотра традиционной системы штатного статуса и внедрения более гибкого подхода, позволяющего преподавателям полнее раскрывать свои профессиональные навыки в рамках своей узкоспециализированной области, без необходимости вести курсы, не относящиеся к их основной сфере интересов.

Если анализировать опыт других стран, то можно утверждать, что в России, аналогично Казахстану, имеется законодательное ограничение на получение статуса штатного сотрудника в нескольких университетах. Согласно трудовому законодательству, сотрудник может заключить только один основной трудовой договор на своем основном месте работы. Тем не менее согласно ч. 2 ст. 282 Трудового кодекса РФ³ не ограничивает количество одновременно действующих трудовых договоров о работе на условиях совместительства. Это подразумевает, что работник может иметь несколько таких договоров с различными работодателями, включая университеты [1].

В случае со «штатным» сотрудником это означает, что он может быть штатным сотрудником только в одном университете (его основном месте работы), но также иметь трудовые договоры на условиях совместительства с другими университетами или организациями. Понятие «ставка» в трудовом законодательстве не определено, но если сотрудник принят на работу на часть ставки, это обычно подразумевает, что он работает на неполную ставку, то есть неполный рабочий день или неделю [2, с. 78].

Ограничения для совместителей включают в себя то, что продолжительность рабочего времени не должна превышать 4 часа в день, за исключением дней, когда работник освобожден от основной работы, и в такие дни он может работать полный день. В течение месяца общее время работы совместителя не должно превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников [3, с. 81].

Что касается уровня гибкости в трудовых отношениях для преподавателей в университетах Англии, то он может варьироваться в зависимости от множества факторов, таких как университетская политика, законы конкретного штата и условия коллективных договоров [4].

В Англии преподаватели могут иметь различные формы занятости, такие как полная ставка, частичная ставка, временные контракты, совместительство и др. Также

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416&pos=2736;-46#pos=2736;-46 (Дата обращения: 12.12.2023.)

существуют различные типы контрактов, включая срочные и бессрочные.

Однако, несмотря на разнообразие форм трудоустройства, уровень трудовых прав и льгот для преподавателей может быть урегулирован университетскими стандартами, законами штата и даже коллективными договорами с профсоюзами. Сотрудники (будь то по контракту с фиксированным или переменным графиком) имеют все трудовые права в зависимости от продолжительности времени, которое они проработали в университете, а также имеют право на договорные льготы, предлагаемые университетом, доступ к некоторым из которых при условии соблюдения минимального стажа работы. Право на договорные льготы для сотрудников, работающих по контрактам с переменной продолжительностью рабочего времени, может осуществляться на пропорциональной основе, где это применимо⁴.

В США лицо может занимать две или более должности в более чем одном государственном органе или высшем учебном заведении. Однако существуют определенные ограничения:

- Работник не может получать льготы от государства, которые превышают те, которые предусмотрены для одного штатного работника.

- Работнику начисляются государственные заслуги за выслугу лет и отпуск в пределах максимальных норм для штатного работника.

- Работник не может получить сумму, превышающую общий государственный взнос на страхование, который равен сумме для штатного работника.

- Каждый работодатель штата обязан вести отдельный учет отпусков.

- При увольнении с одной из нескольких работ в штате остаток накопленного отпуска на данной работе не переносится на оставшуюся работу

- Работник должен быть проинформирован о требованиях перед началом работы в нескольких агентствах или высших учебных заведениях.

- Работник должен уведомить как своего текущего, так и потенциального дополнительного государственного работодателя, прежде чем согласиться на несколько государственных должностей

Если совместная работа связана только с законодательными органами и длится менее

полной занятости, работник может использовать остатки отпусков при всех работах. Остатки отпусков перейдут на оставшиеся законные места работы при увольнении.⁵

Использование отпусков при совместной работе, трудовые права и льготы для сотрудников в совокупности создают благоприятные условия для труда преподавателей и сотрудников университетов в США, чего нельзя отметить в образовательной системе Республики Казахстан.

Результаты

В новой системе предполагается создание модели, позволяющей преподавателям официально трудоустроиться в нескольких университетах одновременно. Это подразумевает уход от традиционного понимания «единственного места работы» и открывает двери для множества возможностей трудовых отношений, которые адаптированы к индивидуальным потребностям преподавателей.

Гибкая система должна предоставлять преподавателям возможность фокусироваться на своей основной специализации и одновременно заниматься дополнительными функциональными обязанностями, чтобы сбалансировать объем часов для достижения штатного статуса. Это содействует более эффективному использованию профессиональных навыков и знаний преподавателей.

Одним из ключевых элементов гибкости является возможность преподавателям самостоятельно управлять своим трудовым графиком. Это позволяет выбирать оптимальное количество часов в каждом университете, учитывая их собственные предпочтения и возможности.

Гибкая система должна включать механизмы адаптивной оплаты труда, учитывающие фактически отработанные часы и вклад преподавателя в каждом университете. Это справедливо распределяет вознаграждение и стимулирует преподавателей эффективно использовать свое время.

Все эти элементы новой системы трудовых отношений обеспечивают пространство для качественного изменения подхода к трудовым отношениям преподавателей в высшем образовании, создавая условия для их более гибкого и эффективного участия в различных учебных заведениях.

Одним из ключевых компонентов пред-

⁴ Процесс найма различных типов персонала, а также типы и шаблоны контрактов Оксфордского университета [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hr.admin.ox.ac.uk/employees> (Дата обращения: 01.10.2023.)

⁵ Основные положения «двойная или множественная занятость в штате Техас» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://fm.xcpa.texas.gov/fm/pubs/paypol/general_provisions/index.php?section=dual&page=dual (Дата обращения: 23.11.2023.)

лагаемой новой системы трудовых отношений является уникальная возможность для преподавателей обладать штатным статусом в нескольких университетах одновременно. Этот инновационный шаг призван переосмыслить традиционные представления о принадлежности к одному учебному заведению и предоставить преподавателям более широкий охват для проявления своего потенциала.

Данная возможность позволяет преподавателям глубже и более полно раскрывать свою узкоспециализированную область знаний. Будучи штатными в нескольких университетах, преподаватели могут оказывать значительное влияние на развитие своей предметной области и вносить существенный вклад в научные исследования.

Возможность иметь штатный статус в различных университетах также открывает двери для расширения профиля преподавателей. Они могут вести курсы по дополнительным предметам, что дополнительно обогатит их профессиональный опыт и позволит лучше отвечать на потребности разнообразных студенческих аудиторий.

Штатный статус в нескольких университетах способствует развитию мультидисциплинарного подхода в преподавании. Преподаватели, имея доступ к различным учебным заведениям, могут объединять различные области знаний, создавая уникальные образовательные программы и стимулируя студентов к более широкому мышлению.

Такая возможность делает систему трудовых отношений более привлекательной для высококвалифицированных преподавателей. Это создает условия для привлечения и удержания талантливых специалистов в образовательной сфере.

В целом, предоставление штатного статуса в нескольких университетах представляет собой инновационный и многофакторный подход, способствующий не только профессиональному росту преподавателей, но и разнообразию и качеству образовательных программ.

Введение акцента на основную специализацию преподавателей в новой системе трудовых отношений представляет собой существенный шаг в направлении улучшения качества образования и повышения профессионального стандарта преподавательского корпуса. Этот аспект новой системы призван подчеркнуть важность глубокого и экспертного понимания узкоспециализированных предметных областей.

Преподаватели в новой системе получают уникальную возможность нацелить свое

профессиональное развитие и обучение на углубление в своей узкоспециализированной области знаний. Это позволит им оставаться в передовой части научных исследований, следить за последними тенденциями и передавать актуальные знания своим студентам и обеспечит индивидуализированный подход к обучению студентов. Преподаватели смогут создавать учебные программы, направленные на развитие уникальных навыков и знаний в рамках своей специализации, что содействует более эффективному усвоению материала и повышению академического успеха.

Возможность фокусироваться на основной специализации поддерживает активное участие преподавателей в научных исследованиях. Это создает благоприятную среду для развития новых знаний, технологий и методик в их предметной области, что впоследствии может привести к новым открытиям и инновациям.

Фокусировка на основной специализации непосредственно отразится на качестве преподавания. Преподаватели, обладающие глубоким пониманием своей области, смогут предоставлять студентам актуальные и информативные контенты, что приведет к более высокому уровню образования и удовлетворенности обучающихся.

Фокус на основной специализации также способствует привлечению студентов к научным исследованиям. Преподаватели, активно занимающиеся своей областью, могут стать инспираторами для студентов, поощряя их участие в проектах, конференциях и публикациях.

Таким образом, ориентация на основную специализацию преподавателей в новой системе трудовых отношений представляет собой важный элемент, способствующий повышению уровня экспертизы и качества образования и вовлеченности студентов в академическую среду.

Важным аспектом новой системы является сохранение официального статуса преподавателей в каждом университете. Это гарантирует, что преподаватели будут иметь доступ ко всем преимуществам, связанным со штатным статусом, без необходимости вести курсы вне своей основной области знаний.

Заключение

В условиях фундаментальной изменчивости, преобразование активности университета становится критическим условием стабильного социально-экономического развития государства. Центральным и основополагающим элементом трансформации остается преподаватель университета, дея-

тельность которого следует рассматривать с точки зрения образования для сложного общества, «где будут формироваться и транслироваться новые практики и ценности для лучшего процветающего мира».⁶

Внедрение новой системы трудовых отношений для преподавателей, предполагающей возможность обладания штатным статусом в нескольких университетах, является перспективным и инновационным шагом в области высшего образования. Этот подход решает ряд актуальных проблем, с которыми сталкиваются преподаватели, и предлагает ряд существенных преимуществ.

Образование для сложного общества: Доклад Global Education Futures.

Проблема ограниченности привязки преподавателей к штатному статусу в одном университете, несмотря на их узкую специализацию, решается путем перехода к гибкой системе трудовых отношений. Эта система позволяет преподавателям быть штатными в нескольких учебных заведениях, что открывает перед ними новые перспективы для развития и профессионального роста.

Преимущества новой системы явны и разнообразны. Возможность фокусироваться на основной специализации обеспе-

чивает более высокий уровень профессионализма и качественного преподавания в узкоспециализированных областях знаний. Гибкая система трудового графика дает преподавателям контроль над своим временем и уровнем занятости, что способствует эффективному использованию их профессиональных навыков.

Система штатного статуса в нескольких университетах приносит преподавателям не только уважение и признание в различных образовательных средах, но и открывает двери для дополнительных льгот и преимуществ. Это создает условия для расширенных карьерных возможностей, диверсификации учебного опыта и повышения общей удовлетворенности от профессиональной деятельности.

Таким образом, новая система трудовых отношений для преподавателей не только решает текущие проблемы, но и создает благоприятные условия для повышения качества образования, профессионального роста преподавателей и обогащения образовательной среды в целом. Ее внедрение представляет собой важный шаг в направлении современной, гибкой и эффективной системы высшего образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пишизова Е.Н., Тхаркахо М.М., Кикова А.А. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // Журнал «Colloquium-journal». – № 12(64). – 2020. – 47-49 с.
2. Ерёмкина С.Н. Правовые проблемы регулирования трудовых отношений в образовательных организациях в свете Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» // Журнал «Северо-Кавказский юридический вестник». – 2014. – № 1. – С. 76-83.
3. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А., Орловский Ю.П. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу РФ (комментарии и разъяснения) // Юрайт. – 2-е изд. – 2010. – 287 с.
4. Филипова И. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // «Юридическое издательство «Норма». – Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. – Том 3. – № 1. – 137-142 с.

REFERENCES

1. Pshizova E. N., Tharkaho M. M., Kikova A. A. Pravovoe regulirovanie truda lic, rabotayuschih po sovmestitelstv // Jurnal «Colloquium-journal». – №12(64). – 2020. – 47-49 s.
2. Eremina S.N. Pravovye problemi regulirovaniya trudovih otnoshenii v obrazovatel'nykh organizatsiyah v svete Federal'nogo Zakona «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federacii» // Jurnal «Severo-Kavkazskii yuridicheskii vestnik». – 2014. – №1. – S. 76-83.
3. Nurtdinova A. F., Chikanova L. A., Orlovskii Yu. P. 502 aktual'nykh voprosa po Trudovomu kodeksu RF (kommentarii i raz'yasneniya) // Yurait. – 2-e izd. – 2010. – 287 s.
4. Filipova I. Sravnitel'nii analiz pravovogo regulirovaniya trudovih otnoshenii v Rossii, Francii, SShA i Velikobritanii // «Yuridicheskoe izdatel'stvo «Norma». – Jurnal zarubejnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya. – 2017. – Tom 3. – № 1. – 137-142 s.

⁶ Образование для сложного общества: Доклад Global Education Futures. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/model-obrazovaniya-dlya-slozhnogo-mira.pdf> (Дата обращения: 23.03.2024.)