

УДК 316.34

10.17213/2075-2067-2020-4-53-61

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПА БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ¹**

© 2020 г. Г. Ю. Лазарева

*Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ)
имени М. И. Платова, г. Новочеркасск, Россия*

Цель работы заключается в исследовании формирования и развития системы социально-трудовых отношений в условиях институциональной трансформации системы высшего образования.

Методологией исследования стали положения институционального и неинституционального подходов, в рамках которых система социально-трудовых отношений рассматривается в контексте институциональной зависимости, а также значимости конфигурации формальных и неформальных институциональных норм и правил, определяющих в каждом отдельном обществе свой характер и специфику социально-трудовой сферы.

Результаты исследования. Важность исследования обусловлена тем, что в российском обществе социально-трудовые отношения испытывают влияние длительного трансформационного кризиса, что проявляется в снижении уровня престижа трудовой деятельности, дисбалансе между рынком труда и системой образования как пространстве формирования трудового потенциала общества. Основной ракурс исследования сосредоточен на анализе баланса интересов субъектов социально-трудовых отношений, формировании механизмов их эффективного взаимодействия. Выводы исследования строятся на результатах проведенного экспертного опроса среди работодателей Юга России.

Перспективы использования результатов. Результаты исследования могут быть использованы при дальнейшем исследовании взаимодействия социально-трудовых отношений и системы высшего образования.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; баланс интересов; субъекты социально-трудовых отношений.

**FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE SYSTEM
OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS
OF INSTITUTIONAL TRANSFORMATION OF THE RUSSIAN SYSTEM
OF HIGHER EDUCATION ON THE BASIS OF THE PRINCIPLE
OF BALANCE OF INTERESTS**

© 2020 G. Y. Lazareva

Platov South Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk, Russia

¹ Статья выполнена в рамках реализации гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-2582.2020.6) на тему «Государственная политика в сфере высшего образования и развитие инновационного потенциала молодежи: экономические и неэкономические детерминанты и механизмы в условиях регионализации социального пространства и становления индустрии 4.0».

The purpose of the work is to study the formation and development of the system of social and labor relations in the context of institutional transformation of the higher education system.

The research methodology of the institutional and neo-institutional approaches, in which the system of social and labor relations is considered in the context of institutional dependence, and the importance of the configuration of formal and informal institutional norms and rules that determine, in each separate society has its own character and specificity of the socio-labour sphere.

Research result. The importance of the study is due to the fact that social and labor relations in Russian society are affected by a long-term transformational crisis, which is manifested in a decrease in the level of prestige of labor activity, an imbalance between the labor market and the education system as a space for forming the labor potential of society. The main perspective of the research is focused on the analysis of the balance of interests of subjects of social and labor relations, the formation of mechanisms for their effective interaction. The conclusions of the study are based on the results of an expert survey among employers in the South of Russia.

Prospects for using the results. The results of the study can be used in further research of the interaction of social and labor relations and the higher education system.

Key words: social and labor relations; balance of interests; subjects of social and labor relations.

Современные тенденции глобального развития стремительно меняют контуры мировой экономики, происходят радикальные изменения в сфере технологий. Позиция нашей страны в глобальном разделении труда должна занимать лидирующие позиции и быть сильной в экономике, технологиях и профессиональных компетенциях, поэтому российское профессиональное образование должно быть настроено на будущее страны, эффективное экономическое развитие, на запросы общества и запросы молодого поколения, которое должно быть готово стать первым и преуспевающим в профессии, так и просто порядочными людьми с прочной духовной опорой [5].

Система социально-трудовых отношений в России испытывает затяжной трансформационный кризис, в большой степени эти кризисные явления в сфере социально-трудовых отношений связаны с невысокой эффективностью институтов и механизмов регулирования социально-трудовых отношений, и, прежде всего, с недостаточным вниманием к этой сфере социально-экономической реальности со стороны различных социальных субъектов, таких как в первую очередь государство, а также региональные и муниципальные органы власти, корпоративные управленческие структуры.

Основными компонентами современной системы социально-трудовых отношений вы-

ступают следующие субъекты: индивид (личность), работодатель, государство и высшее учебное заведение. Эффективное функционирование системы социально-трудовых интересов должно строиться на согласованности и удовлетворении интересов всех субъектов. Интересы каждого из субъектов социально-трудовых отношений представлены в табл. 1.

Современное регулирование социально-трудовой сферы носит достаточно специфический и несистемный характер, отсутствуют механизмы гармонизации рынка труда и системы формирования кадрового потенциала, отсутствует баланс интересов субъектов социально-трудовых отношений. На сегодняшний день отсутствует четкая система подготовки квалифицированных кадров для региональной экономики.

Под балансом интересов компонентов социально-трудовой сферы мы понимаем комплексное взаимовыгодное сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений, позволяющее удовлетворять интересы всех заинтересованных сторон по поводу воспроизводства, развития и эффективного использования социально-трудового потенциала личности (индивида) с целью устойчивого социально-экономического развития региона и государства в целом (рис. 1).

Система государственного управления социально-трудовыми отношениями рассо-

гласована и не структурирована, так, например, экономическим положением дел ведаёт Министерство экономического развития, высшим образованием — Министерство науки и высшего образования, защитой трудящихся — Министерство труда и социальной защиты. Каждое из министерств имеет свою точку зрения в решении социально значимых проблем, однако нет точки соприкосновения в регулировании социально-трудовых отношений относительно количественной и качественной оценки потребностей в кадрах и, соответственно, отсутствует заказ на подготовку специалистов востребованной квалификации. В свою очередь отсутствуют и точки соприкосновения у работодателей и вуза. Работодатели вынуждены доучивать молодых специалистов в соответствии с собственными требованиями

и тратят деньги на уже подготовленного специалиста. Так, по данным Российского союза промышленников и предпринимателей, основным барьером в ограничении производственного развития для 60% работодателей является дефицит профессиональных кадров, и около 70% компаний прогнозируют риски нехватки кадров и в среднесрочной перспективе. В основном это касается инженерно-технических специальностей, металлообработки, контроля качества, инженеров-проектировщиков и т.д. [10].

С целью поиска баланса интересов в системе социально-трудовых отношений нами был проведен экспертный опрос среди работодателей Юга России с целью определения баланса интересов всех субъектов социально-трудовых отношений и их влияния

Таблица 1

Специфика и особенности интересов субъектов социально-трудовых отношений

| Субъект социально-трудовых отношений | Интересы субъекта социально-трудовых отношений | Условия удовлетворения интересов субъекта социально-трудовых отношений |
|--------------------------------------|---|---|
| Государство | Эффективное взаимодействие всех компонентов системы социально-трудовых отношений | Удовлетворяются за счет повышения уровня жизни, снижения уровня безработицы, в том числе и в молодежном сегменте, увеличения ВВП, что невозможно реализовать без высококвалифицированных специалистов |
| Личность (индивид) | Формирование профессиональных способностей и профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) | Эффективное функционирование системы профессиональной ориентации, а также реализация качественных образовательных программ, отвечающих современным требованиям рынка труда |
| Работодатель | Высокий уровень продуктивности труда сотрудника, способного максимально быстро и беспроblemно адаптировать в профессиональной среде и способной приносить максимальный экономический эффект | Прогнозирование количественной и качественной потребности в трудовой силе, наличие эффективных форм участия работодателя в развитии социально-трудовых отношений в системе высшего образования |
| Высшее учебное заведение (вуз) | Высокий уровень социально-профессионального развития личности, обеспечивающего востребованность выпускников на рынке труда | Определяются высоким уровнем трудоустройства, спросом на подготовку специалистов по определенным направлениям подготовки |

на развитие социально-трудовых отношений в регионе. Экспертную группу составили руководители, заместители руководителей, руководители кадровых служб предприятий Ростовской области, Краснодарского края, Ставропольского края, Волгоградской области. Расчет количество экспертов производился в условиях малой выборки ($n < 30$) при уровне значения доверительного интервала: $P(t) = 0,95$, уровне зависимости: $\alpha = 1 - P(t) = 1 - 0,95 = 0,05$ число степеней свободы: $\nu = n - 1$ минимальное количество экспертов составило 25 человек. Опрос экспертов проводился по схеме стандартизированного интервью. Сбор социологической информации осуществлялся по средствам очного интервью, а также с использованием информационно-телекоммуникационных технологий.

В ходе проведенного исследования работодатели выражают обеспокоенность и неудовлетворенность современной системой подготовки специалистов высшими учебными заведениями. Основная миссия вуза — это подготовка высококвалифицированных специалистов, отвечающих современным требованиям рынка труда, но при этом следует отметить, что вуз формирует не только профессионала с определенным набором практических компетенций, но и личность

со сформированным комплексом культурно-личностных качеств. Так, по мнению самих же работодателей, одним из основных требований, предъявляемых к соискателю, является «хороший личностный потенциал» — 71% [4].

Современный специалист должен обладать не только полным набором профессиональных компетенций, но и быть всесторонне развитой личностью с инновационным и творческим подходом к решению организационных задач. В рамках исследования нами был проведен анализ уровня социально-профессионального развития личности в системе высшего образования и удовлетворенности данным уровнем потенциальных работодателей. Оценка социально-профессионального уровня выпускников состояла из трех блоков: профессиональная подготовка, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные и культурно-личностные качества. Оценка производилась на основе расчета средневзвешенного коэффициента, при значении коэффициента более «3», это свидетельствует о положительном уровне удовлетворенности, если меньше — то об отрицательном уровне удовлетворенности (табл. 2).

Полученные данные свидетельствуют о проблемах подготовки молодых специа-



Рис. 1. Схема баланса интересов компонентов системы социально-трудовых отношений

листов высшими учебными заведениями, которые касаются формирования практических навыков и умений: уровень практической подготовки — 2,88; умение применять практические знания в профессиональной деятельности — 2,6; актуальность практических знаний и умений — 2,32, что свидетельствует о слабой взаимосвязи высших учебных заведений с реальным сектором экономики, об отсутствии площадок для формирования практических навыков, умений и опыта, слабости каналов первичной

профессиональной социализации, излишней теоретизации образовательного процесса (самый высокий коэффициент удовлетворенности среди экспертов имеет теоретическая подготовка — 4).

Саморазвитие, коммуникативный, культурно-личностный компонент социально-профессионального развития личности имеют положительную оценку. Так, стремление к самообразованию оценивается в 3,52, культура общения — 3,84, добросовестное выполнение должностных обязанностей — 3,72.

Таблица 2

Средневзвешенный коэффициент удовлетворенности работодателей социально-профессиональным развитием выпускников высших учебных заведений

| Вариант ответа | Средневзвешенный коэффициент |
|---|------------------------------|
| Профессиональная подготовка | |
| Уровнем теоретической подготовки | 4 |
| Уровнем практической подготовки | 2,88 |
| Соответствием теоретических знаний занимаемой должности/квалификации | 3,64 |
| Соответствием практических знаний занимаемой должности/квалификации | 3,08 |
| Умением применять теоретические знания в профессиональной деятельности | 3,15 |
| Умением применять практические знания в профессиональной деятельности | 2,6 |
| Актуальностью теоретических знаний и умений | 3 |
| Актуальностью практических знаний и умений | 2,32 |
| Способность к самообразованию и саморазвитию | |
| Стремление к самообразованию | 3,52 |
| Способностью к самостоятельному обучению | 3,32 |
| Стремление к профессиональному совершенствованию | 2,84 |
| Коммуникативные и культурно-личностные качества | |
| Способностью налаживать контакты с коллегами/руководством | 3,68 |
| Культурой общения | 3,84 |
| Способностью разрешать конфликтные/нестандартные ситуации | 3,52 |
| Строгим соблюдением внутренней дисциплины и профессиональной культуре | 3,75 |
| Добросовестным выполнением должностных обязанностей | 3,72 |
| Готовностью работать за идею преданность выбранной профессии | 3,12 |
| Умением работать в нестандартных ситуациях (в условиях риска и неопределенности) | 3,32 |
| Умением работать в команде | 3,36 |
| Общий уровень социально-профессионального развития личности (индивида) в системе высшего образования | 3,3 |

Средневзвешенный коэффициент общего уровня социально-профессионального развития личности (индивида) в системе высшего образования составил 3,3, что говорит, скорее, о «нейтральности» уровня общепрофессиональной подготовки выпускников, нежели о положительном уровне удовлетворенности. Уровень «нейтральности» говорит о недосформированности у выпускников профессиональных компетенций, что обусловлено жесткостью и регламентированностью образовательного процесса, несоответствии номенклатуры образовательных программ запросам рынка труда, как отмечает статистика [8, 11], преизбытке специалистов социально-гуманитарной и экономической направленности и дефиците специалистов инженерного профиля.

Полученный в ходе проведенного исследования результат коррелирует с данными данным «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты: 30% от всех трудоустроившихся выпускников в первые три месяца проходят дообучение, из них 12,4% отправлены

работодателем на дообучение (переобучение) в связи с недостаточной квалификацией [1].

Диагностируя состояние взаимодействия субъектов системы социально-трудовых отношений, работодатели высказывают устойчивую готовность к взаимодействию с высшими учебными заведениями (скорее да, чем нет — 68%, однозначно да — 12%). Относительно форм взаимодействия эксперты выделяют достаточное разнообразие форм взаимодействия. Наиболее предпочтительными для экспертов является участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий (68%), работодатели также готовы создать полноценную базу для практики студентов (56%), готовы направить своих специалистов для участия в образовательном процессе (52%) (табл. 3).

По результатам приведенных данных о готовности участия в тех или иных формах взаимодействия с вузом, работодатель настроен вполне конструктивно и готов к диалогу, рассматривая возможность предоставления площадки для прохождения практики

Таблица 3

Перспективные формы взаимодействия высших учебных заведений с работодателями²

| Форма взаимодействия | Доля от количества опрошенных, % |
|--|----------------------------------|
| Участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий | 68 |
| Создание полноценной базы для практики студентов | 56 |
| Участие работодателей, специалистов-практиков в учебном процессе вуза | 52 |
| Взаимодействие с центрами содействия занятости студентов/выпускников, ассоциациями выпускников учебных заведений | 52 |
| Участие работодателей в комиссиях по защите выпускных квалификационных работ | 40 |
| Заключение прямых договоров на подготовку специалистов | 32 |
| Создание корпоративных учебных центров переподготовки работников на базе вузов | 28 |
| Использование вузовских программ для переподготовки и повышения квалификации сотрудников | 20 |
| Целевое обучение специалистов | 20 |
| Организация и финансирование стажировок и практик для студентов | 12 |

2 Не выдерживается 100% соотношение, так как эксперты могли выбрать несколько вариантов.

студентами (56%), готов принимать участие в образовательном процессе от выделения специалистов-практиков (52%) до участия в подготовке и защите выпускных квалификационных работ (40%), менее готов финансировать целевое обучение (20%) и организацию стажировок для студентов (12%).

Несмотря на потенциальную готовность к взаимодействию вузов и работодателей, в реальности наблюдается иная ситуация. Научным сообществом [2, 3, 7, 9, 12] отмечается несогласованность рынка образовательных услуг и рынка труда, которое проявляется в дисбалансе спроса и предложения на рабочую силу, несоответствие образовательных программ экономическим и производственным реалиям, отсутствие системы прогнозирования и планирования потребности в кадрах, как со стороны работодателей, так и со стороны государства и т.д. [3, 6, 7, 9]. Вывести социально-трудовые отношения на новый уровень развития на сегодняшний день невозможно без продуманной и обоснованной политики государства, которая должна включать механизмы эффективного взаимодействия всех субъектов социально-трудовых отношений (с учетом разнообразных форм взаимодействия социальной и экономической направленности, например, подлинное участие работодателей в образовательном процессе, целевая подготовка специалистов); механизмов стимулирования (предусматривающих систему налоговых льгот и преференций для предприятий, трудоустраивающих выпускников вузов); механизмов планирования (включающих систему планирования потребностей в количественной и качественной подготовке специалистов, как на государственном уровне, так и на уровне предприятия); механизмов контроля (комплексный взаимный контроль, самоконтроль).

Таким образом, развитие системы социально-трудовых отношений, основанных на балансе интересов субъектов социально-трудовых отношений «государство — индивид — вуз — работодатель» оказывает влияние на систему формирования социально-трудового потенциала через механизмы востребованности и инвестирования в эту сферу. В той же степени можно констатировать, что при включении социально-трудового

потенциала в социально-трудовые отношения возникает их качественно новый уровень, связанный с признанием критерия профессионализма в качестве оценки и профессиональных способностей выпускника, организаторской культуры работодателя и в целом социально-экономическом развитием государства.

Литература

1. Аналитический доклад, подготовленный на основе данных, полученных Федеральной службой государственной статистики при проведении выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, а также выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследование рабочей силы или ОРС за 2012–2018 гг.); данных Исследования социальных установок и диспозиций населения России в отношении новых форм занятости, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России совместно с Санкт-Петербургским государственным университетом в 2018 году. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://spravochnik.gosmintrud.ru/storage/app/media/Analiz%20polojeniya%20vstupnikov_VNII%20tpuda.pdf. (Дата обращения: 12.01.2020 г.).

2. *Воденко К.В.* Перспективы государственного регулирования сферы высшего образования // Гуманитарий Юга России. — 2016. — №6. — С. 211–220.

3. *Гневашева В.А.* Молодежный сегмент на рынке труда в современной России. — М., 2018. — 223 с.

4. *Горшков М.К.* Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики). В 2 т. Т. 2 / Горшков М.К. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — М.: Новый хронограф, 2016.

5. Ежегодное Послание Президента Федеральному Собранию [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>. (Дата обращения: 12.01.2020 г.).

6. *Зубок Ю.А., Чупров В.И.* Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда // Социологические исследования. — 2015. — №5. — С. 114–122.

7. *Кибанов А.Я.* Управление трудоустройством выпускников вузов: монография. — М., ИНФРА-М, 2017.

8. Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/about>. (Дата обращения: 30.12.2019 г.).

9. Наемный работник в современной России / Отв. ред. Голенко З.Т. — М.: Новый хронограф, 2015. — 368 с.

10. Шохин А. Более 60% российских компаний испытывают дефицит квалифицированных кадров [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://tass.ru/obschestvo/2026507>. (Дата обращения: 11.01.2020 г.).

11. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований) в 2018: Стат.сб. / Росстат. — М., 2019. — 143 с.

12. Vodenko K. V. Problems and Perspectives of State Regulation of System of Education in the Context of Provision of Russia's National Security. *International Journal of educational management*. — 2019. — Vol. 33, Issue 3. — Pp. 462–469.

References

1. Analiticheskij doklad, podgotovlenniy na osnove dannyh, poluchennyh Federal'noj sluzhboj gosudarstvennoj statistiki pri provedenii vyborochnogo nabljudeniya trudoustrojstva vypusknikov, poluchivshih srednee professional'noe i vysshee obrazovanie, a takzhe vyborochnyh obsledovaniy naselenija po problemam zanjatosti (obsledovanie rabochej sily ili ORS za 2012–2018 gg.); dannyh Issledovaniya social'nyh ustanovok i dispozicij naselenija Rossii v otnoshenii novyh form zanjatosti, provedennogo FGBU «VNII truda» Mintruda Rossii sovместно s Sankt-Peterburgskim gosudarstvennym universitetom v 2018 godu [Analytical report prepared on the basis of data from Federal state statistics service in conducting sample surveys of employment of graduates completing secondary vocational and higher education, as well as sample surveys of the population on problems of employment (labour force survey, or LFS for 2012–2018); research of the attitudes and dispositions of population in relation to new forms of employment, conducted fgbu «scientific research Institute of labor», the labor Ministry of Russia jointly with the St. Petersburg State University in 2018] [Elektronnyj resurs]. — URL: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Anal->

[iz%20polojeniya%20vypusknikov_VNII%20truda.pdf](http://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Anal-iz%20polojeniya%20vypusknikov_VNII%20truda.pdf). (Date accessed: 12.01.2020).

2. Vodenko K. V. Perspektivy gosudarstvennogo regulirovaniya sfery vysshego obrazovaniya [Perspectives of state regulation of higher education] // *Gumanitarij Juga Rossii* [Humanities of the South of Russia]. — 2016. — №6. — Pp. 211–220.

3. Gnevasheva V. A. Molodezhnyj segment na rynke truda v sovremennoj Rossii [Youth segment in the labor market in modern Russia]. — Moscow, 2018. — 223 p.

4. Gorshkov M. K. Rossijskoe obshhestvo kak ono est': (opyt sociologicheskoy diagnostiki). V 2 t. T. 2 [Russian society as it is: (experience of sociological diagnostics). In 2 vol. Vol. 2] / Gorshkov M. K. — Izd. 2-e, pererab. i dop. — Moscow: Novyj hronograf, 2016.

5. Ezhegodnoe Poslanie Prezidenta Federal'nomu Sobraniju [Annual Message of the President to the Federal Assembly] [Elektronnyj resurs]. — URL: <http://www.kremlin.ru>. (Date accessed: 12.01.2020).

6. Zubok Ju. A., Chuppov V. I. Molodye specialisty: podgotovka i vospriimчивость na rynke truda [Young professionals: training and demand in the marketplace] // *Sociologicheskije issledovaniya* [Sociological research]. — 2015. — №5. — Pp. 114–122.

7. Kibanov A. Ja. Upravlenie tpudoustpojstvom vypusknikov vuzov: monogpafija [Employment management of University graduates: monograph]. — Moscow, INFRA-M, 2017.

8. Ministepstvo truda i social'noj zashhity PF [Ministry of labor and social protection of the Russian Federation] [Elektronnyj resurs]. — URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/about>. (Date accessed: 30.12.2019).

9. Naemnyj rabotnik v sovremennoj Rossii [Salaried employee in modern Russia] / In Golenko Z. T. (eds.) — Moscow: Novyj hronograf, 2015. — 368 p.

10. Shohin A. Bolee 60% rossijskih kompanij ispytyvajut deficit kvalificirovannyh kadrov [More than 60% of Russian companies have a shortage of qualified personnel] [Elektronnyj resurs]. — URL: <http://tass.ru/obschestvo/2026507>. (Date accessed: 11.01.2020).

11. Jekonomicheskaja aktivnost' naselenija Possii (po pezul'tatam vybopochnyh obsledovaniy) v 2018: Stat. sb. [Economic activity of the Russian population (based on the results of

sample studies) in 2018: Stat. sat.] / Rosstat. — Moscow, 2019. — 143 p.

12. *Vodenko K. V.* Problems and Perspectives of State Regulation of System of Education

in the Context of Provision of Russia's National Security. International Journal of educational management. — 2019. — Vol. 33, Issue 3. — Pp. 462–469.

Поступила в редакцию

13 мая 2020 г.



Лазарева Галина Юрьевна — аспирант Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М. И. Платова. Сфера научных интересов — проблемы социально-трудовых отношений и высшего образования.

Lazareva Galina Yurievna — Postgraduate Student, Platov South Russian State Polytechnic University (NPI). Her research interests include problems of social and labor relations and higher education.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132
132 Prosveshcheniya st., 346428, Novocherkassk, Russia
E-mail: lazareva.galina.yu@yandex.ru