

Теория и практика проектирования

Ольга Валентиновна Москаленко, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности, Академия при Президенте РФ (РАНХиГС)

Ирина Владимировна Тарасова, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной педагогики и психологии, Астраханский государственный университет, г. Астрахань

ТИПЫ СВЯЗЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОВЫРАЖЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА С ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ РЕЙТИНГОМ

В статье рассматриваются результаты исследования, нацеленного на выявление типов связей профессионального самовыражения преподавателя вуза с его индивидуальным рейтингом. Авторами рассмотрены различные подходы к показателям индивидуального рейтинга.

Применены методы исследования: сравнительный анализ, включённое наблюдение; опросы и анкетирование по вопросам индивидуального рейтингования профессиональной деятельности преподавателя вуза и мониторинга качества обучения в вузе. Теоретически обоснованы и эмпирически подтверждены противоречия существующей системы оценивания профессиональной деятельности преподавателя вуза, которые позволили сделать вывод о том, что показатели этой системы — внешние, объективные результативные показатели. Важно эту систему дополнить внутренними субъективными процессуальными показателями, к которым предлагается добавить уровень и структуру профессионального самовыражения.

Разработаны различные типы связей профессионального самовыражения преподавателя вуза с его индивидуальным рейтингом, которые позволяют изучить и скорректировать процесс оценки профессиональной деятельности преподавателя вуза. Рассмотренные результаты исследования важны для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности преподавателей.

Ключевые слова: *индивидуальный рейтинг, профиль, профессиональное самовыражение, преподаватель, высшая школа, индивидуальный рейтинг, связь и её типы*

ВВЕДЕНИЕ

Современное реформирование российской высшей школы затрагивает все субъекты процесса высшего профессионального образования. В первую очередь это касается преподавателей. Одними из важных показателей деятельности преподавателя вуза выступают показатели индивидуального рейтинга.

В каждом российском вузе разработано положение о рейтинге преподавателя, по нему составлены инструкции по заполнению самим работником своего индивидуального профиля. Причём, профиль заполняют все работники профессорско-преподавательского состава или научно-педагогические работники. В нашем исследовании мы рассмотрим проблему индивидуального рейтинга относительно преподавателей вуза — профессоров, доцентов, старших преподавателей, ассистентов.

В основе нашей работы лежит понимание индивидуального рейтинга как степени выражения оценки деятельности преподавателя. При этом часто декларируется, что индивидуальный рейтинг служит как оценка деятельности преподавателей для совершенствования процесса управления вузом; стимулирования видов деятельности профессорско-преподавательского состава, способствующих повышению рейтинга вуза в целом; повышения мотивации преподавателей к профессиональному совершенствованию, материальному и моральному их стимулированию; создания базы данных, отражающих деятельность преподавателей; для анализа и корректировки работы кафедр, факультетов, вуза в целом; а также в целях повышения уровня подготовки специалистов с высшим и послевузовским профессиональным образованием; заинтересо-

ванности научно-педагогических кадров в повышении качества результатов труда и своей квалификации, стимулирования их деятельности; и регулирует вопросы надбавок к заработной плате профессорско-преподавательского состава вуза.

В основу механизма определения рейтинга положено представление о нем как об акте признания коллегами и администрацией вуза конечных результатов деятельности конкретного преподавателя, продуктивности и качества его работы по подготовке специалистов (учебно-методическая и организационно-методическая деятельность), проведения научных исследований (научная деятельность), воспитательной и профориентационной работы, а также для выплат надбавок заработной платы профессорско-преподавательского состава за активное и эффективное участие в учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и научной работе и в руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов, а также за показатели достигнутой квалификации, в соответствии с полученным рейтингом.

В вузах созданы аттестационные комиссии и отделы управления качеством и мониторинга образовательного процесса и управлением развития технологий информации и коммуникации, которые разрабатывают технологию индивидуального рейтинга и соответствующий методический инструментарий, что затем обсуждается и утверждается учебно-методическим советом вуза. Эти отделы осуществляют обработку, анализ и контроль предоставленных преподавателем материалов, которые заполняются в виде электронных форм лично преподавателем и рассчитываются по специальной компьютерной программе как простая сумма взвешенных показателей. Удель-



ный вес определяется с учётом значимости показателя для рейтинга вуза в целом, при этом приоритет отдаётся видам деятельности с зарубежными партнёрами — статья в международном журнале, обучение зарубежных студентов, чтение лекций в зарубежных университетах, то есть ориентир в деятельности преподавателя — полиязычие, в частности как создание учебников и учебных пособий, так и написание статей и подготовка выступлений лучше всего на английском языке.

Таким образом, индивидуальный рейтинг преподавателей выступает как маркетинговый инструмент повышения конкурентоспособности вуза (А.П. Панкрухин [14], О.В. Сагинова, О.А. Гришина, И.И. Скоробогатых [15], L.L. Berry, A. Parasuraman [22–23], C. Gronroos [24–25]), или внешний показатель глобальной конкурентоспособности вузов и его интеллектуального потенциала (С.В. Жильцова, С.В. Манахов, А.В. Рыжакова [2], Г.Н. Селянская [16]), или индикатор эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования [3], или как оценка эффективности продвижения образовательных программ в условиях высококонкурентного рынка (А.А. Стукалова [17], I. Stukalova, A. Shishkin, A. Stukalova [26]).

При исследовании индивидуального рейтинга преподавателя вуза как оценки его деятельности мы исходим из позиций, что личность преподавателя вуза и его деятельность имеют достаточно сложную структуру и многообразную историю формирования профессионального самосознания и карьерного развития (А.В. Гагарин [1], О.В. Москаленко [4–11]). Преподаватель вуза в своей деятельности профессионально самовыра-

жается, т.е. осуществляет *самопрезентацию своего личностно-профессионального самосознания на этапе актуального самоосознания, что и выступает его профессиональным самовыражением* (О.В. Москаленко [12–13], И.В. Тарасова [18]), компонентами которого выступают: *способ организации жизни и регуляции времени; соотношение самолюбия и долга, анализ типа активности; тип противоречий, критических для личности; виды последствий критических противоречий; соотношение проблем саморегуляции, регуляции личности своей жизни и регуляции личности обществом; тип мотивации* (И.В. Тарасова [19]). Осуществляется профессиональное самовыражение преподавателя вуза на следующих уровнях — *внешне-имиджевый, социально-профессиональный, творчески преобразующий* (И.В. Тарасова [20–21]).

Поставим *цель* — проанализировать роль индивидуального рейтинга в оценке профессионализма преподавателя и выявить типы связей профессионального самовыражения преподавателя вуза с его индивидуальным рейтингом.

Гипотеза, которая выдвигается в нашем исследовании, — индивидуальный рейтинг недостаточно полно и адекватно отражает профессионализм преподавателя и его профессиональное самовыражение, выполняя разные функции для самих преподавателей и администрации вуза. Существуют другие механизмы и технологии, демонстрирующие адекватные методы оценки деятельности преподавателя и его личности, которые важно и нужно разрабатывать в рамках педагогики и психологии высшей школы — психологии труда вузовского преподавателя.

Задачами исследования выступают следующие: выяснить, насколько полно и адекватно выражает индивидуальный рейтинг профессионализм преподавателя и его профессиональное самовыражение; с какой целью рейтинг заполняется самим преподавателем и какую роль на него возлагает администрация вуза; существуют ли другие механизмы и технологии, демонстрирующие адекватные методы оценки деятельности преподавателя и его личности.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В исследовании приняли участие преподаватели, имеющие различный опыт работы в вузе: от 3 до 40 лет и более. Все участники исследования работали или учились в российских вузах: Астраханском государственном университете, Академии при Президенте Российской Федерации, Российском государственном университете правосудия, Православном Свято-Тихоновском гуманитарном университете и др.

В качестве инструментария были использованы: сравнительный анализ профессионального самосознания и карьерного развития преподавателей вузов; включённое наблюдение за ними; контент-анализ письменных работ; опросы и анкетирование их по вопросам индивидуального рейтингования профессиональной деятельности преподавателя вуза и мониторинга качества обучения в вузе, анализ заданий-ситуаций для оценки уровня профессионального самовыражения преподавателей вузов.

Организация исследования заключалась в проведении опросов, бесед и занятий при реализации программы повышения квалификации преподавателей высшей школы в 2016–2017 гг., а также анализ существующих положений ву-

зов о рейтинге профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работниках, методик рейтинговой оценки деятельности преподавателей за 2010–2017 гг.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

При сравнительном анализе существующих подходов к исследованию как процесса индивидуального рейтингования, так и результатов работы с преподавателями, исходя из индивидуальных профилей и рейтингов, как правило, экономисты, маркетологи, специалисты кадровых служб, работники Министерства образования и науки РФ, работники аттестационных комиссий и отделов управления качеством и мониторинга образовательного процесса и управлением развития технологий информации и коммуникации, ректораты вузов оценивают опыт функционирования системы рейтингования как позитивный, причём делается акцент на то, что данная система рейтинга имеет высокую мотивационную составляющую, эффективность и социальную направленность для преподавателей. Эту группу специалистов для простоты изложения назовём «организационно-бюрократической и экономической» группой специалистов.

Однако при психолого-педагогическом анализе данной системы можно выявить следующие противоречия.

Во-первых, данная система оценивания деятельности преподавателя «работает» по внешним показателям, по формам деятельности, а не по содержанию и реальному качеству этой деятельности.

Традиционно вузы на сегодняшний день определяют структуру деятельности преподавателя вуза как совокупность



следующих компонентов: учебно-методическая, организационно-методическая, научная, воспитательная и профориентационная работа.

Вызывают вопросы воспитательная и профориентационная работа, которая включается как показатели рейтинга преподавателя, однако и содержание, и методы, и формы этих видов деятельности отличаются от содержания, методов и форм научно-педагогической деятельности, которой много веков занимался преподаватель вуза. Причём примеры увлечения преподавателями, особенно молодыми, содержанием, методами и формами воспитательной и профориентационной работы в ущерб научной-педагогической деятельности приводят к понижению учебно-профессиональной мотивации студентов.

Для примера приведём некоторые содержание, методы и формы профессиональной деятельности преподавателей вузов, которые, по мнению «организационно-бюрократической и экономической» группы специалистов, являются основными:

– **учебно-методическая и организационно-методическая работа:** разработка тестовых заданий, использование на поточных лекциях мультимедийных технологий, использование ТСО в учебном процессе, использование компьютерного тестирования студентов в учебном процессе, контроллинг, разработка электронного учебника, разработка, запись и размещение дистанционного курса по предмету на платформе вуза, разработка электронного учебного пособия, разработка нового курса, разработка лекции в мультимедийном исполнении, разработка УМК, публикация работ учебно-методического характера и др.;

– **научная работа:** защита диссертации, разработка и получение патента, авторского свидетельства, получение гранта, издание монографии, оппонирование диссертаций, рецензирование, организация и проведение олимпиад школьников, выставок, соревнований, подготовка, организация и проведение мастер-класса, победители и призёры творческих конкурсов интерактивных разработок среди профессорско-преподавательского состава и др.;

– **воспитательная и профориентационная работа:** кураторство, системность посещения общежития, подготовка и проведение мероприятий по набору, разработка справочно-информационных материалов, повышающих мотивацию выступления перед преподавателями, родителями, учащимися школ, лицеев, колледжей, организация (участие) мероприятий школ, лицеев, колледжей (конференции, вечера и т.д.) и др.

Как видно из примера, внешняя атрибутика вузовской работы берётся за основу оценки и показателей деятельности преподавателя. Нет анализа специально-профессионального содержания лекций с позиции современных подходов науки и практики, нет психолого-педагогического анализа методов проведения семинарских и практических занятий как активных и интерактивных и т.д.

Во-вторых, в системе оценивания профессиональной деятельности преподавателя вуза сделан акцент на полиязычие, в частности создание учебников, учебных пособий, статей и чтение лекций на английском языке, в том числе и как результат пролонгации на российское образование Болонского процесса сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского

пространства высшего образования. Но при этом основная часть преподавателей вузов работает на российском пространстве. Такой «перекос» не учитывает специфики как международного образования, так и образования любой страны, в частности российского высшего образования, хотя в любой стране мира — это главное условие организации высшего профессионального образования.

В-третьих, рейтинговая оценка проводится на основании приказа ректора вуза несколько раз в год, часто используя терминологию «текущий рейтинг», отражающий достижения преподавателя за учебный семестр, его производственную и творческую активность. Это *внешние результативные показатели*. Психология профессиональной деятельности и психология развития ставят также вопрос о процессуальности профессиональной деятельности преподавателя вуза, развитии его профессионализма и профессионального самосознания, то есть *внутренних показателей*. Поэтому важно рассмотреть наравне с существующими показателями показатели развития профессионализма и профессионального самосознания преподавателя вуза.

В-четвёртых, существующие положения вузов о рейтинге профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников, методики расчёта рейтинговой оценки деятельности преподавателей вузов демонстрируют подход к образованию как сферы услуг. Так, существует показатель рейтинга профессиональной деятельности преподавателя вуза — оценка преподавателя потребителем услуги — результаты мониторинга удовлетворённости потребителей (мнение студентов о каче-

стве преподавания дисциплин). То есть оценка студентов выступает показателем. *Противоречие заключается в том, что требовательные преподаватели могут быть оценены заниженно, а нетребовательные, недисциплинированные преподаватели, наоборот, завышенно*. Что может нанести серьёзный урон как оценке профессиональной деятельности преподавателя вуза, так и формированию учебно-профессиональных знаний и умений студентов.

В-пятых, в существующих положениях вузов о рейтинге профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников, методиках рейтинговой оценки деятельности преподавателей декларируется, что в основу механизма определения рейтинга положено представление о рейтинге преподавателя вуза как об акте признания коллегами и администрацией вуза конечных результатов деятельности конкретного преподавателя, продуктивности и качества его работы по подготовке специалистов, проведения научных исследований, воспитательной и профориентационной работы. Однако большая группа преподавателей по разным причинам — нежеланию, неумению работать с показателями своей деятельности в электронной форме, излишней скромности, нехватке времени, забывчивости своих действий — может иметь очень высокое признание коллегами и администрацией вуза конечных результатов своей деятельности, продуктивности и качества работы по подготовке специалистов, проведения научных исследований, воспитательной и профориентационной работе, но представить показатели в своём профиле достойно и адекватно не может. И, наоборот, преподаватель, хорошо представивший свой профиль



в электронном виде, может иметь низкие оценки признания коллегами и администрацией вуза конечных результатов его деятельности, её продуктивности и качества, проведения научных исследований, воспитательной и профориентационной работы.

Получается *неадекватность представленности в электронном виде результатов своей профессиональной деятельности и реального содержания этой деятельности.*

Таким образом, выявленные противоречия позволяют сделать вывод о том, что показатели оценки профессиональной деятельности преподавателя вуза и процесс рейтингования может иметь место в практике вузов, однако это внешние, объективные результативные показатели. Важно эту систему дополнить внутренними субъективными процессуальными показателями.

В качестве последних можно предложить уровень и структуру профессионального самовыражения преподавателя вуза как *самопрезентацию своего личностно-профессионального самосознания на этапе актуального самосознания*, что выступает внутренним личностным, субъектным показателем профессиональной деятельности преподавателя вуза. Профессиональное самовыражение выступает и процессуальным показателем, так как самопрезентация личностно-профессионального самосознания выступает как процесс достижения ранее не достигаемого результата.

В качестве различных типов связи выделим *нейтральную, положительную и отрицательную корреляционную.*

Нейтральная связь — индивидуальный рейтинг не связан с профессиональным самовыражением. В этом случае преподаватель не заполняет максималь-

но адекватно свой профиль, «забывает» о своих реальных достижениях или делегирует заполнение своего профиля другим, но при этом он может иметь профессиональное самовыражение на разных уровнях: *внешне-имиджевом, социально-профессиональном, творчески преобразующем.*

Положительная корреляционная связь — уровень индивидуального рейтинга находится в прямой связи с профессиональным самовыражением — согласованное изменение двух признаков, отражающее тот факт, что изменчивость одного признака находится в соответствии с изменчивостью другого: высокий–высокий, низкий–низкий. В этом случае преподаватель добросовестно и ответственно следит за своим индивидуальным профилем и рейтингом, пытается лично дойти до всех аспектов оценки своей профессиональной деятельности и мониторинга качества обучения, при этом, как правило, уровень профессионального выражения у него — либо социально-профессиональный, либо творчески преобразующий.

Иногда имеют место две крайние формы этой связи. Первая — «неразумная максимальность» — преподаватель, имея положительную корреляционную связь между уровнем индивидуального рейтинга и профессионального самовыражения, превращает свой профиль формально в протокол фиксирования любого события, такой перекокс наблюдается на некоторых индивидуальных страницах социальных сетей, когда человек отмечает: где был, что делал, что ел, во что одет и др. Чаще всего уровень профессионального самовыражения — внешне-имиджевый или социально-профессиональный.

Вторая — «разумная минимальная достаточность». В этом случае преподаватель сам решает, какой минимум должен заполнить, чтобы «быть как все», при этом в своей профессиональной деятельности он может самовыражаться на уровнях социально-профессиональном или творчески преобразующем.

Отрицательная корреляционная связь — уровень индивидуального рейтинга находится в обратной связи с профессиональным самовыражением — высокий–низкий, низкий–высокий.

Примерами отрицательной корреляционной связи выступают случаи увлечённости преподавателя отдельными видами профессиональной деятельности: учебно-методической или организационно-методической, или научной, или воспитательной, или профориентационной, в этом случае нарушается баланс между этими видами. Примерами могут служить: увлечённый теоретик-исследователь, который лекции и занятия проводит только по тому материалу, который ему интересен; «преподаватель–мама» со своей гиперопекой студентов, которые проживают в общежитии; «преподаватель–учитель начальных классов», который в студентах видит первоклассников и заботится о них; «преподаватель–общественник», заставляющий студентов заниматься культурно-досуговой, спортивной и другой общественной работой и т.д.

Таким образом, предложенные уровни и структура профессионального самовыражения преподавателя вуза в качестве внутренних субъективных процессуальных показателей оценки профессиональной деятельности преподавателя вуза и процесса рейтингования может помочь неформально оценить его профессиональную деятельность.

Выводы

В исследовании проанализированы существующие системы вузов оценивания рейтинга профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников, методики рейтинговой оценки деятельности преподавателей, что послужило выявлению противоречий существующей оценки профессиональной деятельности преподавателей вуза и процесса их индивидуального рейтингования. Эти противоречия показали, что индивидуальный рейтинг профессионализма преподавателя недостаточно полно и неадекватно выражает качество обучения преподавателя, а тем более его профессиональное самовыражение.

При этом преследуются разные цели при заполнении профиля и подсчёте индивидуального рейтинга. Если администрация вуза ставит цель объективно и формально оценить профессиональную деятельность преподавателя вуза, то преподаватель может иметь разные цели — игнорировать эту систему, адекватно или неадекватно максимально показать в ней себя, заработать более высокий рейтинг по сравнению с коллегами и т.д.

Целеполагание представления своего индивидуального профиля связано с профессиональным самовыражением преподавателя в своей профессиональной деятельности.

При этом существующие показатели оценки профессиональной деятельности преподавателя вуза и процесс рейтингования — это внешние, объективные результативные показатели, к которым необходимо добавить внутренние субъективные процессуальные показатели. Их примером выступают уровень и структура профессионального само-



выражения. Показаны три типа связей профессионального самовыражения преподавателя с его индивидуальным рейтингом: нейтральная, положительная и отрицательная корреляционная связи. Приведены примеры для каждого типа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги исследования выявления типов связей профессионального самовыражения преподавателя вуза с его индивидуальным рейтингом, можно прийти к выводу о важности для вузовской практики изучения вопроса оценки профессиональной деятельности преподавателя вуза, процесса рейтингования и мониторинга качества обучения в вузе. Это актуально для совершенствования всей системы высшего профессионального образования — содержания, технологии, взаимодействия между преподавателями и студентами, личностно-профессионального развития преподавателя вуза.

Практическая значимость исследования заключается в практико-прикладном характере исследования оценки профессиональной деятельности преподавателя

вуза и процесса рейтингования, важности, неоднозначности и противоречивости этого вопроса для каждого преподавателя высшей школы и администраций вузов.

Практические рекомендации могут быть предложены индивидуально каждому преподавателю по повышению эффективности оценки своей профессиональной деятельности и процессу рейтингования, администрации вузов, аттестационным комиссиям и отделам управления качеством и мониторинга образовательного процесса по совершенствованию методики оценки профессиональной деятельности преподавателя.

В качестве учёта уровня и структуры профессионального самовыражения преподавателей вуза можно предложить систему диагностики этого процесса, разработанную в наших исследованиях.

Перспективным представляется изучение всех типов связей профессионального самовыражения преподавателя вуза с его индивидуальным рейтингом, предложение их классификации и коррекционной работе с каждой группой преподавателей, выделенных по типу связи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гагарин А.В. Формирование личностно-профессиональных компетенций будущего психолога в курсе зоопсихологии и сравнительной психологии / А.В. Гагарин // Акмеология. — 2013. — № 1 (45). — С. 85–93.

2. Интеллектуальный потенциал и глобальная конкурентоспособность вузов: российский и зарубежный опыт / С.В. Жильцова, С.В. Манахов, А.В. Рыжакова и др. — М.: Прогресс, 2015. — 142 с.

3. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения

мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования [Электронный ресурс] // Мониторинг — ГИВЦ Министерства образования и науки России. 2016. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo> (дата обращения 20.04.2017 г.).

4. Москаленко О.В. Акмеология карьеры личности / О.В. Москаленко. — Германия: Palmarium Academic Publishing, 2012. — 567 с.

5. Москаленко О.В. Профессиональное самосознание как генеральная категория личностно-профессионального развития специалиста / О.В. Москаленко // Акмеология. — 2012. — № 2. — С. 109.
6. Москаленко О.В. Роль знаний в построении карьеры человека / О.В. Москаленко // Акмеология. — 2014. — Т. 3. — С. 65.
7. Москаленко О.В. Роль новых коммуникативно-информационных технологий в деятельности преподавателя вуза / О.В. Москаленко // Акмеология. — 2014. — № 1–2. — С. 163.
8. Москаленко О.В. Потенциал некоторых психодидактических приёмов в преподавании учебных дисциплин в высшей школе / О.В. Москаленко // Акмеология. — 2015. — № 2. — С. 248–256.
9. Москаленко О.В. К проблеме о субъекте карьеры / О.В. Москаленко // Мир психологии. — 2012. — № 3. — С. 45.
10. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности / О.В. Москаленко. — М.: РАГС, 2007. — 189 с.
11. Москаленко О.В. Развитие профессионального самосознания государственных служащих / О.В. Москаленко. — М.: РАГС, 2004. — 480 с.
12. Москаленко О.В. Профессиональное самосознание личности: итоги, проблемы, перспективы / О.В. Москаленко // Акмеология. — 2004. — № 3 (11). — С. 46–50.
13. Москаленко О.В. Профессиональное самосознание и карьерная стратегия — два генеральных вектора личностно-профессионального развития человека в социуме // Евразийский союз учёных. — № 4, 2014, (часть 12). Материалы IV Международной научно-практ. конф. «Современные концепции научных исследований» (Москва, 25 июля 2014). — С. 114–116.
14. Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг: методология, теория и практика [Электронный ресурс] // Энциклопедия маркетинга. 2003. URL: <http://www.marketing.spb.u/lib-special/branch/mou/index.htm> (дата обращения 20.04.2017 г.).
15. Сагинова О.В. Индивидуальный рейтинг преподавателей как маркетинговый инструмент повышения конкурентоспособности вуза / О.В. Сагинова, О.А. Гришина, И.И. Скоробогатых // Маркетинг и маркетинговые исследования. — 2015. — № 2. — С. 114–127.
16. Селянская Г.Н. Внутренний маркетинг как инструмент повышения эффективности интеллектуального потенциала вуза / Г.Н. Селянская // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 9. — С. 1007–1026.
17. Стукалова А.А. Оценка эффективности продвижения образовательных программ в условиях высококонкурентного рынка / А.А. Стукалов // Интернет-журнал «Науковедение». — 2015. — Т. 7. — № 3. — С. 70.
18. Тарасова И.В. Критерии и показатели профессионального самовыражения преподавателя вуза / И.В. Тарасова // Акмеология. — 2017. — С. 78–82.
19. Тарасова И.В. Содержание концепта «Профессиональное самовыражение преподавателя вуза» / И.В. Тарасова // Акмеология. — 2016. — № 4 (60). — С. 72–78.
20. Тарасова И.В. Психологическая культура профессионального самовыражения преподавателей высшей школы / И.В. Тарасова // Акмеология. — 2016. — № 1 (57). — С. 98.



21. *Тарасова И.В.* Профессиональное самовыражение преподавателей и студентов как актуальная проблема высшей школы / Мировое культурно-языковое и политическое пространство: инновации в коммуникации: сб. науч. тр. / Под общ. ред. Л.К. Раицкой, С.Н. Курбаковой, Н.М. Мекко. — М.: МГИМО, 2015. — С. 296–306.
22. *Berry L.L.* Marketing Services: Competing Through / L.L. Berry, A. Parasuraman A. — N.Y.: The Free Press, 1991. — 228 p.
23. *Berry L.L.* The employee as customer / L.L. Berry // Journal of Retail Banking. — 1981. — Vol. 3. — № 1. — P. 33–40.
24. *Gronroos C.* Internal marketing-theory and practice // Services marketing in changed environment. — Chicago: American Marketing Association, 1985. — 138 p. — P. 41–47.
25. *Grönroos C.* Service management and marketing: a customer relationship management approach. West Sussex: Wiley, 2000. — 404 p.
26. *Stukalova I.* Internationalization of higher education: a case of Russian universities / L. Stukalova, A. Shishkin, A. Stukalova // Economics and Sociology. — 2015. — Vol. 8. — № 1. — P. 275–286.