

ადამიანური კაპიტალის განვითარებასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ასპექტი უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში

ნანა ლუხუტაშვილი

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი, ქუთაისის
უნივერსიტეტი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
Nana.lukhutashvili@unik.edu.ge

მარიამ დენოსაშვილი

მაგისტრი, ტომას ბატას უნივერსიტეტი ზლინში
m_denosashvili@utb.cz

აბსტრაქტი

თანამედროვე პირობებში საკმარისად განვითარებული ადამიანური კაპიტალი და მისი ეფექტური გამოყენება წარმოადგენს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მისიის, სტრატეგიული მიზნებისა და კონკრეტული ამოცანების მიღწევისა და მათი ხარისხობრივი და კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფის კომპონენტს. უნივერსიტეტებში ადამიანური კაპიტალის განვითარება უნდა ეფუძნებოდეს ისეთ კომპეტენციებს, რომელიც შეესაბამება მომავალში მომუშავის კვალიფიკაციისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური კაპიტალი, უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემა, აკადემიური პერსონალი, ტექნოლოგიური ინოვაციები, კომპეტენციები.

JEL: M50

DOI: <https://doi.org/10.52244/c.2023.11.24>

ციტირებისათვის: ლუხუტაშვილი ნ., დენოსაშვილი მ. (2023) ადამიანური კაპიტალის განვითარებასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ასპექტი უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში. საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „ადამიანური კაპიტალი, ინსტიტუტები, ეკონომიკური ზრდა“. შრომების კრებული. ქუთაისის უნივერსიტეტი. გვ. 192 - 198. DOI: <https://doi.org/10.52244/c.2023.11.24>

თანამედროვე პირობებში, არა მარტო ორგანიზაციის, არამედ ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში ადამიანური კაპიტალი, ტრადიციულ რესურსებთან ერთად, ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს, რადგან სწორედ იგი წარმოადგენს ორგანიზაციების ხარისხობრივი და კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფის კომპონენტს. დღეს საკმარისად განვითარებული ადამიანური კაპიტალის გარეშე ან მისი არაეფექტური გამოყენების პირობებში შეუძლებელია ორგანიზაციების მისიის, სტრატეგიული მიზნებისა და კონკრეტული ამოცანების მიღწევა. ბოლო წლებში სწრაფმა ტექნოლოგიურმა პროგრესმა ხელი შეუწყო შრომის ბაზარზე სპეციალური პროფესიული კომპეტენციების მქონე მა-

ღალკვალიფიციურ თანამშრომლებზე მოთხოვნის ზრდას.

ადამიანური კაპიტალი სხვადასხვა ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მახასიათებლების მქონე რთული ეკონომიკური კატეგორიაა, რომელიც მოიცავს ჯანმრთელობასა და განათლებას, ინტელექტუალურ და სამეცნიერო-ინოვაციურ კომპონენტებს, კულტურულ, ზნეობრივ და პროფესიულ კაპიტალს (Истомин и Мязин 2019: 509). უფრო მეტიც, თითოეული კომპონენტი ასრულებს თავის როლს და ყალიბდება ეკონომიკის სხვადასხვა ქვესისტემებში. განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს ადამიანური კაპიტალის ფორმირების საგანმანათლებლო და მეცნიერულ-ინოვაციური კომპონენტები, რის საფუძველზეც იქმნება

ცოდნის ბაზა, რომელიც უზრუნველყოფს ქვეყნის მეცნიერულ-ტექნიკურ უპირატესობას (Окунькова и Харченко 2020: 243). დღეს, განათლებისა და მეცნიერების სისტემების ფუნქცია, სამუშაო ძალის კვალიფიკაციისა და მისი ხარისხობრივ - კვალიფიკაციური მახასიათებლებით უზრუნველსაყოფად, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს, რადგან ხდება მეცნიერებისა და ინოვაციების სფეროში ცოდნის გადაცემა და მისი პრაქტიკული გამოყენების შესაძლებლობების გაფართოება, რაც ხელს უწყობს ადამიანური კაპიტალის ზრდას (Казинбекова, 2021:30). მეცნიერება და ინოვაცია ადამიანური კაპიტალის განუყოფელ ელემენტად იქცა, რომელიც გვევლინება მისი გამოყენების ინდიკატორად, ამიტომაც ქვეყნის მეცნიერების განვითარების ტენდენციების შეფასება წარმოადგენს აქტუალურ მიმართულებას.

ადამიანური კაპიტალი უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში განისაზღვრება, როგორც დაგროვილი ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და მოტივაციის ერთობლიობა, გამოხატული პროფესიულ კომპეტენციაში, განათლებასა და ინტელექტში, კულტურაში, ჯანმრთელობაში, რომელსაც ადამიანი შეგნებულად იყენებს თავის საქმიანობაში მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების მოსამზადებლად (Алексеева, 2017:165).

უნივერსიტეტებში ადამიანური კაპიტალის მომზადებისა და განვითარების სპეციფიკა მდგომარეობს იმაში, რომ ადამიანური კაპიტალის მომზადება, კვალიფიკაცია და დაგროვება ხდება ერთსა და იმავე სისტემაში - განათლების სისტემაში. ცხადია, უნივერსიტეტებში ადამიანური კაპიტალის თანამედროვე განვითარების გზაზე, დაბრკოლებას წარმოადგენს სხვადასხვა კატეგორიის სამეცნიერო და პედაგოგიური პერსონალის მხრიდან თვითგან-

ვითარების მართვის უნარ-ჩვევების ნაკლებობა, რადგან დიდი ხნის განმავლობაში ამ ფუნქციას ტრადიციულად ასრულებდა სკოლა, უნივერსიტეტი და დამსაქმებელი.

პროფესიული განვითარების კლასიკურ ფორმებად მიიჩნევა თავად პროფესიული მომზადება, კარიერის დაგეგმვა და განვითარება და მენეჯერების რეზერვის მომზადება. პროფესიულ განვითარებაში ვგულისხმობთ უპირველეს ყოვლისა, სწრაფი ინოვაციის პირობებში პროფესიული გამოცდილების ხარისხობრივად ზრდის პროცესს, კერძოდ, პროფესიული შესაძლებლობების ცვლილებას, რომელიც უზრუნველყოფს დავალებების ხარისხიან შესრულებასა და უნივერსიტეტის წინაშე დასახული მიზნების მიღწევას, რაც საბოლოო ჯამში უნივერსიტეტების კონკურენტუნარიანობის გაზრდას განაპირობებს.

თანამედროვე, მუდმივად ცვალებად და განვითარებად სამყაროში, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დასაქმებულ თანამშრომელს დროულად უნდა მივაწოდოთ აუცილებელი ცოდნა და დავებმართოთ ახალი უნარების შექმნა-გაღრმავებაში, რათა თავისდროულად შეძლოს სიახლეებთან ადაპტირება, ძირითადი კომპეტენციების გაღრმავება და საჭიროების შემთხვევაში დამატებითი ცოდნის შექმნა.

განათლების სფეროში, აკადემიური პერსონალის წინაშე, ტექნოლოგიური ინოვაციების სწრაფი განვითარებისას თავს იჩენს ისეთი მნიშვნელოვანი პრობლემა, როგორცაა ტექნოლოგიის არჩევა სასწავლო პროცესის განსახორციელებლად.

უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში ტექნოლოგიების ეფექტიანად არჩევისა და გამოყენების ძირითადი პრინციპებია (Римская, 2006:53).

- სასწავლო პროცესში მნიშვნელოვანია არა იმდენად ინფორმაციული ტექნო-

ლოგიები, არამედ რამდენად ემსახურება ამ ტექნოლოგიების გამოყენება საგანმანათლებლო მიზნების მიღწევას;

- ზოგჯერ, უფრო ძვირადღირებული და ურთულესი ტექნოლოგიები ვერ უზრუნველყოფენ საუკეთესო საგანმანათლებლო შედეგს. პირიქით, ხშირად უფრო ეფექტურს წარმოადგენს მარტივი და არაძვირადღირებული ტექნოლოგიები;
- ტექნოლოგიების არჩევისას აუცილებელია გათვალისწინებულ იქნეს ზოგიერთი ტექნოლოგიის შესატყვისობა კონკრეტულ საგნებთან, სასწავლო დავალებებისა და მაგალითების ტიპთან და თვით შემსწავლელის ხასიათის თვისებებთან;
- ტექნოლოგიების არჩევისას უფრო ეფექტიანს წარმოადგენს მულტიმედიური მიდგომა, რომლის დროსაც შესაძლებელია დამატებით სხვადასხვა ტექნოლოგიის გამოყენება, რაც გავაძლევს სინერგეტიკულ ეფექტს.

პროფესორ-მასწავლებლების შრომა შეგვიძლია დავახასიათოთ როგორც სპეციფიკური შრომა, რომლისთვისაც დამახასიათებელია შემდეგი განსაკუთრებულობები: (Римская, 2006:54).

- პროფესორ-მასწავლებლების შრომა - შემოქმედებითი და მწარმოებლურია, რომლის შედეგები ვლინდება წლების შემდეგ;
- პროფესორ-მასწავლებლების შრომის განსაზღვრებაში სპეციფიკურს წარმოადგენს: შრომის ობიექტი (ბაკალავრი, მაგისტრი, დოქტორანტი), შრომის საგნები (საგანმანათლებლო ტექნოლოგიები, სამეცნიერო ნოვაციები, ლაბორატორიული, სასწავლო და სამეცნიერო ბაზა) და შრომის პროდუქტი (სპეციალისტი, რომელიც ფლობს კომპეტენციების განსაზღვრულ დონეს);

- პროფესორ-მასწავლებლების შრომა ერთდროულად ინდივიდუალურიცაა, კოლექტიურიც და საზოგადოებრივად მნიშვნელოვანიც;
- პროფესორ-მასწავლებლების შრომა ორიენტირებულია დროზე და იმყოფება თვით პედაგოგის მიერ დროის ჩარჩოების განსაზღვრასთან დამოკიდებულებაში;
- პროფესორ-მასწავლებლების შრომა ხასიათდება სასწავლო აღმზრდელობითი, მეთოდური, ორგანიზაციულ-მმართველობითი და სამეცნიერო-კვლევითი ფუნქციებით.

უნდა ითქვას, რომ პროფესორ-მასწავლებელთა საქმიანობის შინაარსი, მისი დატვირთვა ინოვაციურ საგანმანათლებლო პროცესში არსებითად განსხვავდება ადრე არსებულისაგან. დღეს პროფესორის ფუნქცია, პირველ რიგში, არის დაეხმაროს სტუდენტს წარმატებით წინსვლაში, უზღვავი და მრავალფეროვანი სასწავლო ინფორმაციიდან საჭიროს გამორჩევასა და მის ათვისებაში, წამოჭრილი პრობლემების შემსუბუქებულად გადაწყვეტაში. ამასთან დაკავშირებით, მსოფლიო საგანმანათლებლო საზოგადოებაში, შემოტანილია ახალი ტერმინი - **ფასილიტატორი** (facilitator-ის, ვინც ხელს უწყობს, უმსუბუქებს, ეხმარება სწავლაში), რომელიც ხაზს უსვამს პროფესორ-მასწავლებლის ამ ფუნქციის მნიშვნელობას. ეს განსხვავება გამოიხატება შემდეგში: (Абрамешин, 2001:123)

- მნიშვნელოვნად რთულდება საქმიანობა სასწავლო კურსების შემუშავებასთან დაკავშირებით. ეს მოითხოვს პროფესორ-მასწავლებლისაგან სპეციალური უნარჩვევებისა და პედაგოგიური მუშაობის ხერხების განვითარებას. გარდა ამისა, თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიები აყენებენ დამატებით მოთხოვნებს შემუშავებული სასწავლო მასალე-

- ბის ხარისხის მიმართ, რადგან აღნიშნულ მასალებზე ღია წვდომა აქვთ როგორც დიდი რაოდენობის შემსწავლელს, ასევე სხვა პროფესორ-მასწავლებლსა და ექსპერტებს, რაც პრინციპში ამლიერებს კონტროლს ამ მასალების ხარისხისადმი.
- თანამედროვე პედაგოგიური პროცესის განსაკუთრებულობას წარმოადგენს ის, რომ ტრადიციული სწავლებისაგან განსხვავებით, სადაც ცენტრალურ ფიგურას წარმოადგენდა პროფესორი, დღეს ახალი ინფორმაციული ტექნოლოგიების გათვალისწინებით სიმძიმის ცენტრი გადატანილია შემსწავლელზე, რომელიც აქტიურად აგებს თავის სასწავლო პროცესს ირჩევს რა განსაზღვრულ ტრაექტორიას განვითარებულ საგანმანათლებლო სივრცეში.
 - თანამედროვე განათლებაში სასწავლო მასალის გადაცემა, რომელიც ითვალისწინებს კომუნიკაციას პროფესორ-მასწავლებელსა და სტუდენტს შორის, მოითხოვს მათ შორის უფრო აქტიურ უკუკავშირს, ვიდრე ადრე არსებულ ტრადიციულ ჯგუფებში, სადაც ჭარბობდა ზოგადი უკუკავშირი პროფესორ-მასწავლებელსა და ჯგუფს შორის ხოლო უკუკავშირი პროფესორ-მასწავლებელსა და ცალკეულ სტუდენტს შორის იყო სუსტი. თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები საშუალებას იძლევა გავხადოთ ასეთი ურთიერთკავშირი უფრო აქტიური, რაც პროფესორ-მასწავლებლისგან მოითხოვს სპეციალურ დამატებით ძალისხმევას.
- ამრიგად, **ტრადიციულთან შედარებით, (თანამედროვე) ინოვაციური სწავლების ძირითადი ცვლილებები პროფესორ-მასწავლებელთა საქმიანობაში უკავშირდება:**
- სწავლებაში ტექნოლოგიური ინოვაციების გამოყენებიდან გამომდინარე სასწავლო კურსების შექმნასთან დაკავშირებული საქმიანობის გართულებას;
 - სპეციალური უნარ-ჩვევებისა და პედაგოგიური მუშაობის ხერხების ცოდნას სასწავლო კურსების დასამუშავებლად;
 - ღია წვდომის გამო შემუშავებული სასწავლო მასალების ხარისხისადმი მოთხოვნების გაძლიერებას;
 - სასწავლო პროცესში პროფესორ-მასწავლებლიდან სტუდენტისაკენ სიმძიმის ცენტრის გადანაცვლებასა და შემსწავლელის როლის ზრდას;
 - სტუდენტის მხარდაჭერის, მისი მხარშიდგომის ფუნქციის გაძლიერებას, ინდივიდუალური სასწავლო პროცესის ორგანიზებაში დახმარების გაწევას;
 - ახალი კომუნიკაციური ტექნოლოგიების გამოყენებით პროფესორ-მასწავლებელსა და კონკრეტულ შემსწავლელს შორის უკუკავშირის გაძლიერებას.
- ამრიგად, თანამედროვე კომპიუტერული ტექნოლოგიებისა და ტელეკომუნიკაციების გამოყენებით უმაღლესი განათლების სფეროში ხდება სასწავლო პროცესში პროფესორ-მასწავლებლის ადგილისა და როლის, მისი ძირითადი ფუნქციების, პედაგოგიკასთან დაკავშირებული საქმიანობის არსებითი ცვლილებები. თუმცა, ყველა ინოვაციური პროცესის რეალიზაცია უმაღლესი განათლების სისტემაში უკავშირდება მთელ რიგ პრობლემებს. მათ შორის აუცილებელია აღინიშნოს (Абрамешин и др. 2001:126):
- საჭირო ოდენობით ფინანსირების არარსებობა;
 - მართვის უმაღლესი ორგანოების არაკომპეტენტურობა;
 - საგანმანათლებლო პროცესში ინოვაციური ტექნოლოგიების გამოყენებისადმი,

უმადლესი სასწავლო დაწესებულების ხელმძღვანელობის მხრიდან უყურადღებობა;

- კომპიუტერული ტექნიკითა და ელექტრონული საშუალებებით უმადლესი სასწავლო დაწესებულებების არასაკმარისად აღჭურვა (ზოგიერთ სასწავლებელში არ არის სტაბილური ინტერნეტი, არასაკმარისია ელექტრონული მოწყობილობები, მეთოდური რეკომენდაციები პრაქტიკული და ლაბორატორიული სამუშაოების შესასრულებლად);
- უმადლესი სასწავლებლების პროფესორ-მასწავლებელთა და თანამშრომელთა კონსერვატიზმი;
- უმადლესი სასწავლებლების პროფესორ-მასწავლებელთა და თანამშრომელთა არასაკმარისი კვალიფიკაცია საინფორმაციო კომუნიკაციური ტექნოლოგიების სფეროში.

აღნიშნული მრავალი პრობლემიდან განსაკუთრებული ყურადღება გვინდა გავამახვილოთ იმ პრობლემაზე, რომელიც პირდაპირ უკავშირდება უმადლესი სასწავლებლების პროფესორ-მასწავლებლებს. ესენია:

1. **შემოქმედებითობის ბარიერი.** პროფესორ-მასწავლებლები, რომლებიც შეჩვეული არიან ძველი პროგრამებით მუშაობას, არ სურთ რაიმეს შეცვლა, სწავლა, ტრენინგი, გამოცდების ჩაბარება, განვითარება და ამ ყველაფერზე საკუთარი დროისა და ფულის ხარჯვა. უმეტესად, ისინი მტრულად იღებენ ყველა სიახლეს საგანმანათლებლო სისტემაში;
2. **კონფორმიზმი.** შემგუებლობის, განვითარების სურვილის არქონის, სხვის თვალში „თეთრ ყვავად“ გამოჩენის, სასაცილო მდგომარეობაში ჩავარდნის შიშით, პროფესორ-მასწავლებლები ხშირად უარს ამბობენ მიიღონ უჩვეულო პე-

დაგოგიური გადაწყვეტილებები;

3. **პიროვნული შფოთვა (მღელვარება).** თავის თავში, თავის ძალებში, თავის შესაძლებლობებში დაურწმუნებლობის, დაბალი თვითშეფასების, თავისი აზრების ხმამაღლა გამოთქმის შიშის გამო, ბევრი პროფესორ-მასწავლებელი ბოლო შესაძლებლობამდე ეწინააღმდეგება ნებისმიერ ცვლილებას;
4. **აზროვნების რიგიდულობა** (ლათინურიდან rigidus - ხისტი, მყარი, არაელასტიური). ძველი ყაიდის პროფესორ-მასწავლებლები თვლიან თავიანთ აზრს ერთადერთად და სწორ გადაწყვეტილებად, რომელიც არ ექვემდებარება გადახედვას. ისინი არ ისწრაფვიან ახალი ცოდნის, უნარების შეძენისკენ.

თანამედროვე განათლების სისტემაში ინოვაციებისაგან თავის არიდების ძირითადი მიზეზი კი მდგომარეობს იმაში, რომ ჩნდება კითხვა, ახალი ტექნოლოგიების, ახალი მოწყობილობების გამოჩენით, ხომ არ მოხდება ცოცხალი შრომის ძირითადი საშუალებებით ჩანაცვლება? მაგრამ უნდა გვახსოვდეს, რომ ეს ტექნოლოგიები ძირითად გავლენას ახდენენ არა იმდენად სამუშაო ადგილების რაოდენობაზე, რამდენადაც შრომის ხარისხის (იცვლება მისი ორგანიზაცია, შინაარსი და მომუშავეთა კვალიფიკაციისადმი მოთხოვნები) მოთხოვნაზე. მეტიც, ინოვაციური პოტენციალის მართვა მჭიდროდ უნდა უკავშირდებოდეს თანამშრომელთა შემოქმედებით საქმიანობას, მათ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებს და მოტივირებული იყვნენ ორგანიზაციისათვის სასურველი შედეგების მიღწევაზე.

ამგვარად, უნივერსიტეტის ადამიანური კაპიტალის განვითარება უნდა ეფუძნებოდეს ისეთ კომპეტენციებს, როგორებიცაა: ფიზიოლოგიური, სოციალურ-ფსიქოლოგიური, პროფესიული, პიროვნული,

კულტურული და მორალური, ინფორმაციული და ინტელექტუალური, ინოვაციური და შემოქმედებითი. დღესდღეობით, თანამშრომლების ინდივიდუალური განვითარება, რომელიც უნივერსიტეტების

კონკურენტუნარიანობის ზრდის განმაპირობებელი ფაქტორია, ხელს უწყობს პროფესიული უნარების კაპიტალის დაგროვებას, რაც საჭიროა მომავალი ფუნქციებისა და მოქმედებების განსახორციელებლად.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Абрамешин А.Е., Воронина Т.П., Молчанова О.П., Тихонова Е.А., Шленов Ю.В.; Под редакцией д-ра экон. наук, проф. О.П. Молчановой. *Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / - М.: Вита-Пресс, 2001. - 272 с.*
- Алексеева И.А., (2017). Развитие человеческого капитала вуза как основного фактора повышения его конкурентоспособности. *Современная научная мысль, (1)*, 164-175.
- Истомин Е., & Мязин В. (2019). Развитие человеческого капитала в рф: современные тренды и перспективы 2019. *Экономика и социум, 12(67)*, 508-517.
- Казибекова Н.А. (2021). Роль науки и образования в создании человеческого капитала. *The Scientific Heritage, (62-4)*, 30-32. doi: 10.24412/9215-0365-2021-62-4-30-32
- Римская, О.Н. (2006). Мотивация преподавателей вузов в системе менеджмента качества образования. Монография Томск, 2006, 121с.
- Харченко Е.В., & Окунькова Е.А. (2020). Человеческий капитал инновационной экономики: сущность, содержание, структура. *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии, (5)*, 240-247.

Some Aspects Related to the Development of Human Capital in the Higher Education System

Nana Lukhutashvili

Associate Professor, Akaki Tsereteli State University, Kutaisi University

Nana.lukhutashvili@unik.edu.ge

Mariami Denosashvili

Master's student, Tomas Bata University in Zlín

m_denosashvili@utb.cz

Abstract

Sufficiently developed human capital and its effective use in modern conditions are a component of achieving the mission, strategic goals, and specific tasks for higher educational institutions and ensuring their quality and competitiveness. The development of human capital in universities should be based on competencies that correspond to the requirements for the qualifications of future workers.

Keywords: human capital, higher education system, academic staff, technological innovations, competencies.

JEL: M50

DOI: <https://doi.org/10.52244/c.2023.11.24>

For citation: Lukhutashvili N., Denosashvili M. (2023) Some Aspects Related to the Development of Human Capital in the Higher Education System. International Scientific Conference "Human Capital, Institutions, Economic Growth". Proceedings. Kutaisi University. pp. 192-198. DOI: <https://doi.org/10.52244/c.2023.11.24>

References

- Abramshin A.E., Voronina T.P., Molchanova O.P., Tikhonova E.A., Shlenov Yu.V.; Edited by Dr. Econ. sciences, prof. O.P. Molchanova. Innovative Management: Textbook for universities / - M.: Vita-Press, 2001. - 272 pp.
- Alekseeva, I.A., (2017). Development Of Human Capital Of University As The Main Factor To Improve Its Competitiveness. *Modern Scientific Thought, (1)*, 164-175.
- Istomin E., & Myazin V. (2019). Human Capital Development In The Russian Federation: Modern Trends And Prospects 2019. *Economy and Society, 12 (67)*, 508-517
- Kazibekova N., (2021). The role of science and education in creating human capital. *The scientific heritage, (62-4)*, 30-32. doi: 10.24412/9215-0365-2021-62-4-30-32
- Rimskaya, O.N. (2006). Motivation Of University Teachers In The Education Quality Management System. *Monograph. 2006. P. 53*
- Kharchenko E.V., & Okunkova E.A., (2020). Human Capital Of Innovative Economy: Essence, Content, Structure. *Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy, (5)*, 240-247.