

УДК 331.104.2

DOI: 10.17072/2078-7898/2017-2-282-293

МОЛОДОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ: К ВОПРОСУ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ

Балезина Екатерина Андреевна

Пермский государственный национальный исследовательский университет

Роль молодого преподавателя в жизни вуза значительна, но критерии выделения данной группы четко не определены. Сложность определения категории молодого преподавателя связана с целым рядом факторов: размытость понятия «молодежь», незакрепленность категорий «молодой сотрудник» и «молодой специалист», разница в используемых критериях, а также специфика профессиональной научно-педагогической деятельности. В статье представлен анализ научной литературы и нормативных актов, в которых даются определения данных понятий. Основным критерием выделения молодого сотрудника среди персонала организации является возраст, который лишь частично совпадает с принятым в России возрастом молодежи. Другими критериями называют стаж работы, уровень образования, сроки трудоустройства и пр. Для определения категории «молодой преподаватель» важным является отделение данной группы от категории «молодой ученый», что обосновывается спецификой выполняемой им научно-педагогической деятельности.

Руководство современного российского вуза заинтересовано в привлечении молодых преподавателей как носителей инновационного потенциала, наиболее быстро адаптирующихся к нововведениям, владеющих новейшими информационно-коммуникационными технологиями. Закрепление молодых сотрудников является важной задачей кадровой политики, для этого используют специальные программы, согласно этим программам молодым сотрудникам предоставляются экономические выгоды при приобретении жилья, дополнительные выплаты, проводятся конкурсы, направленные на улучшение и ускорение адаптации специалиста, на его включение в научно-исследовательскую и педагогическую деятельность.

Ключевые слова: молодой преподаватель, молодой специалист, молодой сотрудник, молодежь, адаптация.

YOUNG TEACHER: REVISITING THE CONCEPT

Ekaterina A. Balezina

Perm State University

The role of a young teacher in the present and future life of the university is significant, but the criteria for referring to this group are not clearly defined. The difficulty of defining the «young teacher» category is tied to a number of factors: vagueness of the «youth» concept, absence of the formalized «young employee» and «young specialist» categories, difference in the criteria used, and the nature of professional scientific and educational activities. The article presents analysis of scientific literature and normative acts which give definitions of these concepts. The main criterion for recognizing young employees as such is age, which only partly coincides with the youth age accepted in Russia. Other criteria are work experience, level of education, term of employment, etc. To define the category «young teacher», it is important to distinguish this group from the category «young scientist», which is connected with the specificity of their scientific and pedagogical activities.

Management of a modern Russian university is interested in attracting young teachers as bearers of the innovative potential and employees most responsive to innovations, who master the latest information and communication technologies. The retention of this type of employees is an important task of personnel policy, for this purpose various programs aimed at young people are used. These include provision of economic benefits when purchasing a flat or a house, additional payments, competitions aimed at improving and accelerating adaptation of specialists and their inclusion into research and educational activities.

Keywords: young teacher, young specialist, young employee, youth, adaptation.

Введение

Молодые сотрудники — это особая категория работников компании. Они являются стратегически важным кадровым ресурсом и обладают огромным инновационным потенциалом в силу присущего молодежи «нового мышления» и «новой энергии созидания» [1, с. 34]. Молодые сотрудники — это будущее компании, ее «долгосрочный актив» [2, с. 31].

В пользу важности молодых сотрудников для стратегического развития организации говорят их высокий уровень и большая скорость обучаемости, мобильность и адаптивность [3], позволяющие не просто развивать персонал, но строить самообучающуюся и саморазвивающуюся организацию [4]. Молодые сотрудники являются важнейшим источником таких востребованных в современных компаниях качеств, как мотивация к саморазвитию, лояльность организации и инновационность.

Существует мнение [3], что для работодателя выгоднее принять на работу молодого сотрудника без опыта работы и научить его всему необходимому, чем переучивать готового специалиста с уже сформировавшимися профессиональными навыками, ценностными ориентациями и усвоенными корпоративными ценностями другой организации. Одно из преимуществ молодого сотрудника заключается в том, что он не может принести в организацию конфликт корпоративных культур. Подготовленный внутри компании специалист лоялен к работодателю, ориентирован на более высокие результаты по сравнению со специалистами с опытом работы в других организациях.

Молодые сотрудники (например выпускники вузов) обладают сегодня такими знаниями и навыками, какими не обладают работники более старших возрастных групп. Выпускник вуза является «носителем ноу-хау» [3, с. 138]. То есть только молодые люди способны освоить новые профессии, которым еще никто не обучает, и тем самым заполнить образовавшиеся лакуны в профессиональном мире.

По видам осуществляемой деятельности сотрудников вуза делят на педагогических и научных работников, административно-управленческий, учебно-вспомогательный и технический персонал. В зависимости от возраста и стажа работы выделяют молодых сотрудников в каждой из представленных групп. При этом непосредственным осуществлением основного вида дея-

тельности высшего учебного заведения (обучением студентов) занимается профессорско-преподавательский состав университета. Таким образом, группа молодых преподавателей относится к категории молодого сотрудника вуза наряду с другими группами, осуществляемыми неосновные виды деятельности (административную, учебно-вспомогательную и пр.).

В условиях модернизации высшего образования видится необходимым выделение категории молодого преподавателя, т.к. именно молодой преподаватель становится человеческим ресурсом, отличающимся большей готовностью учиться, искать новые подходы в своей профессиональной деятельности [5]. Между тем при всей важности положения молодого преподавателя университета сама категория «молодой преподаватель» не определена, каждый вуз интерпретирует ее по-своему.

Современный российский вуз, желающий отвечать новым вызовам времени, стремится обеспечить большую гибкость в работе профессорско-преподавательского состава. Это выражается в разнообразии навыков, повышении адаптивности к постоянным изменениям требований к работе преподавателя, непрерывном обучении и др. Все эти качества в большей степени характерны для молодого преподавателя [6].

Молодые сотрудники требуют повышенного внимания со стороны работодателя, так как являются довольно «неустойчивой» группой работников.

Во-первых, многие работодатели негативно оценивают такие качества молодых сотрудников, как отсутствие опыта профессиональной деятельности, недостаток навыков построения взаимоотношений в коллективе и работе в команде, т.е. все то, что свидетельствует о социальной незрелости молодого сотрудника [7, с. 102].

Во-вторых, многие молодые сотрудники увольняются с нового места работы в первые месяцы после трудоустройства [8]. Это можно объяснить как неудачной профессиональной адаптацией, так и неустойчивым профессиональным, экономическим и социальным положением молодежи. Молодые сотрудники не всегда имеют четкие профессиональные цели, рассматривают первое место работы как некий старт, как возможность только получить необходимый опыт, т.е. не стремятся закрепиться на одном конкретном месте работы.

В-третьих, работодатели обращают внимание на недостатки молодых сотрудников, что влияет на решение о приеме их на работу. Среди них: недостаток ответственности, приоритет личных целей относительно профессиональных задач (даже в рабочее время); неадекватное восприятие себя как работника (завышенные требования к заработной плате и к характеру выполняемой работы), что напрямую связано с отсутствием профессионального опыта и завышенными ожиданиями молодого человека; неумение работать на результат, проявлять самостоятельность и настойчивость при решении поставленной задачи [9].

В-четвертых, молодых сотрудников нужно адаптировать к групповой культуре, специфике труда в организации, что требует дополнительных затрат со стороны работодателя. Согласно зарубежному опыту первичной адаптации молодых сотрудников необходимо уделять особое внимание [10].

В сфере образования адаптация молодых преподавателей требует повышенного внимания со стороны руководителя по ряду причин: начинающие педагоги из-за недостаточной развитости профессиональных способностей часто не могут наладить дисциплину в аудитории, выбрать метод обучения в соответствии с возможностями студентов и собственными индивидуальными особенностями, разработать творческие учебные задания. Затруднения могут возникнуть и в случаях, когда молодой преподаватель оказывается младше своих студентов [11]. Решение названных проблемных ситуаций и будет свидетельствовать об успешной адаптации молодых преподавателей к работе в условиях вуза [12].

Специфика положения молодого сотрудника во многом характеризуется тем, что он относится к молодежной социальной группе.

1. Молодой сотрудник: проблема определения возрастных границ

Несмотря на то что категория «молодой сотрудник» используется довольно часто и в научной литературе, и во внутриорганизационных документах, ее четкого определения до сих пор нет. Основная причина — в неопределенности возрастных границ данной группы. «Возрастные границы молодежи размыты и подвижны, как правило, к молодежи причисляют лиц в возрасте 14–30 лет» [13, 14].

Если под молодым сотрудником подразумевать работника, относящегося к молодежи как к «социально-демографической группе, пережива-

ющей период становления социальной и психофизиологической зрелости, адаптации к исполнению социальных ролей взрослых» [15], то возрастные границы молодых сотрудников должны совпадать с возрастными границами молодежи.

Согласно классификации В.А. Лукова, социально-психологический подход определяет молодежь как социальную группу, «выделяемую по периоду возрастных гормональных перестроек организма человека, которые сопровождаются повышением их активности и социальной мобильности, стремлением к повышению социального статуса» [16, с. 19]. С этой позиции нижняя возрастная граница (14 лет) отражает средний возраст наступления половой зрелости. А верхняя граница определяется не так однозначно и связана с достижением индивидом конкретных условий социализации (экономическая самостоятельность, вступление в семейно-брачные отношения, становление профессиональных навыков и т.п.)

В советское время к молодежи относили юношей и девушек в возрасте 14–28 лет [17, с. 115]. В современной России верхняя граница молодежи установлена на уровне 30 лет включительно [18].

Возраст молодого сотрудника в организациях регламентируется по-разному. В некоторых случаях возраст совпадает с принятым возрастом молодежи [19]. В ряде организаций верхняя возрастная граница отодвигается и может достигать 35 лет [18, 20].

Например, в РЖД возраст молодого сотрудника составляет 17–30 лет (согласно ст. 5.1) [21].

Возраст в 35 лет является верхней границей, определяющей молодых специалистов, занятых в сфере ЖКХ [22], где для участия в конкурсах молодых специалистов приглашались работники жилищно-коммунальной сферы и строительства, а также выпускники и обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях и образовательных организациях высшего образования в возрасте от 18 до 35 лет.

Другой пример, когда молодыми сотрудниками считаются работники до 35 лет, — это отрасль лесного хозяйства [23]. Согласно ст. 37.1 социальные гарантии и льготы среди прочих категорий выплачиваются и молодым работникам (до 35 лет) для приобретения (постройки) жилья, обустройства домашнего хозяйства.

В образовательной отрасли верхняя возрастная граница молодых сотрудников определяется по-разному. Так, в положении о Всероссийском конкурсе «Лучший молодой преподаватель» участниками конкурса признаются применяющие в

учебном процессе инновационные образовательные технологии преподаватели, доценты, профессора высших учебных заведений и колледжей в возрасте до 35 лет. В конкурсе молодых учителей «Педагогический дебют» устанавливается верхний возраст 30 лет [24]. А согласно Приказу Минобрнауки России от 29.07.2009 № 276 «О перечне показателей, критериях и периодичности оценки эффективности реализации программ развития университетов, в отношении которых установлена категория “национальный исследовательский университет”» одним из важных показателей является количество молодых ученых (специалистов, преподавателей), к которым относятся работники без степени до 30 лет, кандидаты наук до 35 лет, доктора наук до 40 лет [25].

Таким образом, увеличение возраста молодых сотрудников связано с получением более высокого уровня образования и дополнительным повышением квалификации, что в большей степени характерно для сферы высшего образования (где возрастная граница молодых сотрудников-докторов наук устанавливается на уровне 40 лет).

Профессиональное становление молодого преподавателя — длительный и многоуровневый процесс [26, с. 28]. В связи с этим верхние возрастные границы молодого преподавателя можно определить как более высокие по сравнению с другими сферами — на уровне 35 лет (в зависимости от наличия ученой степени).

2. Вневозрастные характеристики молодых сотрудников

Молодой сотрудник характеризуется не только определенным возрастом, но еще и начальным периодом своего профессионального становления.

В сфере управления персоналом принято разделять сотрудников на несколько категорий/групп. В зависимости от отношения к производственному процессу выделяют управленческий персонал и производственный персонал, который состоит из рабочих, специалистов и технических исполнителей (служащих) [27]. Рабочие осуществляют трудовую деятельность в материальном производстве с преобладающей долей физического труда. Технические исполнители (служащие) заняты хозяйственным обслуживанием и оформлением документов. Специалисты, как правило, представляют собой работников, выполняющих инженерно-технические, экономические и прочие функции, требующие определенных квалификации и уровня образования. Выделение молодых сотрудников как особой социальной груп-

пы происходит во всех категориях персонала: среди рабочих, служащих и специалистов.

При этом в российском законодательстве категория молодого сотрудника определена недостаточно четко. Трудовой кодекс не дает определения молодого сотрудника, но указывает в ст. 70 «Испытание при приеме на работу» на специфику следующей группы, которую можно отнести к молодым сотрудникам: «лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня». Как указывает Трудовой кодекс, молодой специалист не должен подвергаться испытательному сроку в течение трех лет. Законодатель считает, что молодые дипломированные выпускники не могут проявить себя сразу, так как у них нет опыта работы.

Более четко категории молодых рабочих и молодых специалистов были определены в КЗоТ РСФСР 1971 г. Согласно ст. 182 КЗоТ «молодой специалист — лицо, окончившее высшее или среднее специальное учебное заведение, а также лицо, окончившее профессионально-техническое учебное заведение и направленное на основании договоров о подготовке молодых специалистов, заключаемых между работодателями и указанными выше учреждениями профессионального образования на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию». В ст. 179 КЗоТ о нормах выработки для молодых рабочих к категории «молодой рабочий» относят сотрудника, «поступающего на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве».

В силу того что молодой преподаватель, имея высокий уровень образования и профессиональной подготовки, относится к группе молодых специалистов, подробнее остановимся на понятии молодого специалиста. Так, молодой специалист — это сотрудник в возрасте до 30 или 35 лет (в зависимости от отрасли предприятия), выполняющий производственные задачи и обладающий высоким уровнем образования.

Различные трактовки термина «молодой специалист» включают в себя требования к возрасту; уровню и форме получения образования; сроку, в течение которого выпускник должен приступить

к работе после окончания образовательного учреждения [28], а также к стажу работы.

С позиции уровня образования есть несколько вариантов требований к молодому специалисту: чаще говорится о наличии высшего образования (что связано с конкретными сферами деятельности молодого специалиста: образование, медицина и др.), но бывают и другие требования. Так, в Межрегиональном отраслевом соглашении по алмазно-бриллиантовому комплексу РФ на 2016–2018 гг. (от 25 декабря 2015 г.) предусматривается деление молодых сотрудников на молодых работников и молодых специалистов именно по уровню образования. «Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 30 лет без установления требований к уровню их профессионального образования. Молодым специалистом является молодой работник в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу в организацию на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора».

Еще один подход к определению молодого специалиста делает акцент не только на полученном образовании, но и на ограниченном сроке трудоустройства. Так, молодому специалисту образовательной организации Ленинградской области положено разовое пособие в следующем случае: 1) молодой специалист должен быть «выпускником дневного отделения организации высшего или среднего профессионального образования, закончивший в текущем году полный курс обучения и защитивший дипломный проект (работу), сдавший государственные экзамены и получивший документ об образовании установленного образца, заключивший трудовой договор с образовательной организацией на неопределенный срок»; 2) а также «приступивший к педагогической деятельности в образовательной организации Ленинградской области до 1 сентября года окончания учебного заведения и имеющий учебную (педагогическую) нагрузку в объеме не менее 0,5 ставки» [29]. Похожие критерии установлены и для молодых специалистов социальной защиты [30].

Еще один критерий выделения группы молодых специалистов — стаж работы. Например, среди ученых к молодым специалистам относят «выпускника учебного заведения в первые три года трудовой деятельности после завершения учебы» [31]. В Положении о Школе молодого учителя муниципального автономного общеобра-

зовательного учреждения г. Набережные Челны «Средняя общеобразовательная школа № 38» утверждено требование к участникам — наличие стажа педагогической работы менее 5 лет.

Таким образом, основными критериями выделения молодых специалистов (кроме возраста) являются небольшой стаж работы и высокий уровень образования. Отнесение к категории «молодой специалист» чаще всего важно при получении определенных льгот, выплат и пр. Это наиболее характерно для педагогической деятельности, где предусмотрены различные выплаты, «подъемные», предоставляется финансовая помощь при покупке жилья, выдаются гранты на проведение научных исследований, проводятся конкурсы среди молодых учителей, среди молодых ученых и др.

3. Молодые преподаватели как особый тип молодых сотрудников

В сфере образования для мониторинга эффективности вузов используется такой показатель, как «доля молодых преподавателей» [25]. Квалификационный справочник [32] подразделяет персонал высшего учебного заведения на должности руководителей, профессорско-преподавательского состава и работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала. Специалист — это тот, кто выполняет основные производственные функции, в вузе это преподаватель, поэтому под молодым специалистом будем понимать в первую очередь молодого преподавателя.

Существует позиция, в рамках которой преподавателя и ученого не разделяют и не различают [33, с. 262]. Так, к молодому специалисту в данном случае относят молодого сотрудника вуза, занимающегося «интеллектуальной деятельностью (научной и научно-педагогической)» [34].

Согласно нашей точке зрения, так как в вузе разделены должности научного сотрудника и преподавателя, указана разница видов деятельности — научной и научно-педагогической, необходимо различать категории ученого и преподавателя. Научный сотрудник не занимается педагогической работой, а выполняет лишь обязанности по организации и проведению научного исследования, в то время как преподавателю приходится совмещать разные роли в процессе преподавательской деятельности. Согласно ст. 47 п. 6 Закона об образовании в рабочее время преподавателя «включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследо-

вательская работа» [35]. Другими словами, в обязанности молодого преподавателя (занимающего даже должность ассистента) входят разные виды работ: разработка учебных программ, заданий для студентов, проведение лекций и семинаров (в рамках которых часто проявляется неумение молодого преподавателя логично выстроить последовательность этапов, точно рассчитать время каждого задания для студентов), а также исследовательская работа преподавателя и др.

Поэтому существует целый ряд трудностей, с которыми сталкивается в начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель. Они во многом обусловлены спецификой именно педагогической деятельности.

Исходя из содержания должностных инструкций определить категорию молодых преподавателей вуза можно следующим образом. К молодому преподавателю следует относить в первую очередь тех, кто занимает должности ассистента, преподавателя и старшего преподавателя, так как согласно должностным инструкциям и квалификационному справочнику специалиста, занимающие эти позиции, выступают в основном в качестве исполнителей научно-педагогических работ на кафедре, действуют под руководством более опытных коллег.

С точки зрения определения возрастных границ нижней границей является возраст 22–23 года (это возраст получения высшего образования уровня специалитета или магистратуры), верхняя граница должна определяться 30 годами для преподавателей без степени и 35 годами для преподавателей — кандидатов наук.

Категория «молодой преподаватель» неоднородна. Интересен пример Высшей школы экономики относительно построения кадровой политики [36], где выделяется 3 группы в интересующей нас категории: «будущие преподаватели», «новые преподаватели», «будущие профессора». К первой группе относят аспирантов и старшекурсников, изъявляющих желание работать преподавателем. Во вторую группу включены молодые преподаватели, только начинающие свой профессиональный путь (их возраст должен быть до 30 лет, а опыт преподавательской деятельности до двух лет). И «будущие профессора» (это преподаватели в возрасте до 35 лет, получившие степень кандидата наук не более двух лет назад), относящиеся к третьей группе, они отличаются высокими результатами в научно-педагогической деятельности. Работа руководства вуза направлена на

адаптацию «новых преподавателей» и на закрепление и удержание «будущих профессоров».

Другие примеры. В МГТУ им. Н.Э. Баумана [37] предлагают привлекать молодых преподавателей к различным конкурсам, к разработке программ и методик (чтобы учитывать их мнение, несмотря на небольшой стаж их педагогической работы). В Национальной академии наук Беларуси [38] большую роль уделяют таким специфическим научным коллективам, как научные школы. Основными факторами, способствующими адаптации молодого преподавателя в таких коллективах, являются: высокий уровень материально-технического обеспечения и финансирования проектов, востребованность результатов исследований, определенность будущего лаборатории/кафедры, наличие перспектив карьерного роста.

В рамках кадровой политики вуза необходимо обращать внимание на проблему привлечения и удержания молодых преподавателей, при этом учитывать специфику положения молодого преподавателя как представителя молодежи, занимающегося научно-педагогической деятельностью.

Выводы

Категории молодого сотрудника и молодого специалиста в действующем российском законодательстве не применяются. Однако необходимость в их выделении определяется спецификой положения такого работника в организации (с одной стороны, он неопытен в выполнении профессиональных обязанностей и не адаптирован к организационной культуре, а с другой — имеет большой инновационный потенциал).

Соотношение понятий «молодые сотрудники», «молодые специалисты» и «молодые преподаватели» представляется следующим. Молодой сотрудник понимается как работник, недавно трудоустроившийся в организацию. Характеризуется такой работник небольшим трудовым стажем (до трех лет) и возрастом до 30 или 35 лет. Определение верхней возрастной границы молодого сотрудника зависит от сферы деятельности организации, от уровня образования, который необходим для выполнения должностных обязанностей. К молодому специалисту относят молодых сотрудников, имеющих высокий уровень образования. А молодой преподаватель представляет собой молодого специалиста, осуществляющего основную для вуза вид деятельности, т.е. обучение студентов.

Молодые преподаватели — это особая социально-профессиональная группа молодых сотрудников вуза. Она является одной из наименее защищенных профессиональных групп в вузовской среде. Молодой преподаватель как молодой специалист обладает следующими характеристиками: возраст до 35 лет, высокий уровень образования (может иметь ученую степень кандидата наук), небольшой стаж педагогической деятельности.

Между тем понятие «молодой преподаватель» никак не фигурирует в законодательных актах, регламентирующих систему высшего образования. При этом категория «молодой преподаватель» встречается и используется в качестве определенного критерия или условия при получении грантов для молодых ученых и молодых преподавателей, а также для данной социальной группы предлагаются различные государственные социальные программы.

Профессиональные требования к молодому преподавателю имеют свою специфику, которая обусловлена особенностями самой педагогической деятельности, ее совмещением с воспитательной и научно-исследовательской. Для достижение компетентности в преподавательской деятельности в силу ее сложности и многоуровневой структуры от молодого преподавателя требуются не только развитие профессиональных качеств педагога, но и формирование личных (коммуникативные навыки, моральные качества, организаторские умения и пр.), необходимых для качественного выполнения своих должностных обязанностей.

Адаптация молодого преподавателя характеризуется особенностями, связанными как со спецификой научно-педагогической деятельности, так и с личностными установками и характеристиками молодого человека. Мотивация и удержание данного типа сотрудников является важной задачей кадровой политики; для ее решения используют различные специальные программы. Они предусматривают предоставление экономических выгод при приобретении жилья, дополнительные выплаты, проведение конкурсов, направленных на ускорение адаптации специалиста, на включение его в научно-исследовательскую и педагогическую деятельность. Проводятся конкурсы «Молодой преподаватель», организуются наставничество и индивидуальные консультации со старшими коллегами и др.

Таким образом, молодой преподаватель как носитель инновационного потенциала, способный быстро адаптироваться к нововведениям, является

носителем ноу-хау, владеет новейшими информационно-коммуникационными технологиями. При этом молодой преподаватель в процессе адаптации к профессиональной деятельности учится использовать свои личные качества, сочетать их с профессиональными обязанностями. Для успешной работы молодого преподавателя в вузе необходим системный подход и разработанная комплексная программа по адаптации.

Список литературы

1. *Гаврилюк В.В., Голиков И.Н.* Роль молодежи в инновационном преобразовании России // Теория и практика общественного развития. 2015. № 7. С. 33–35.
2. *Еремينا И.Ю.* Система работы с молодыми специалистами в производственных организациях // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2014. № 7. С. 30–36.
3. *Труфанова Т.А.* Профессиональная адаптация выпускников вузов как особой категории рабочей силы // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 2(60). С. 136–142.
4. *Разгонникова Н.В.* Актуальные механизмы создания самообучающейся организации в российских условиях // Инновационная наука. 2016. № 2–5(14). С. 150–156.
5. *Страновска Е., Витечкова М., Гадушова З., Прохазка М.* Личностные требования начинающего преподавателя // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. 2016. Т. 8, № 2. С. 102–111. DOI: 10.14529/ped160213
6. *Захарова Е.А.* Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последипломного образования // Молодой ученый. 2011. № 3, т. 2. С. 115–117.
7. *Шерер И.Н.* Проблемы занятости молодежи на рынке труда // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2012. Т. 67, № 3. С. 99–103.
8. *Баранова Т.* Ключевые моменты в адаптации персонала // Справочник по управлению персоналом. 2008. № 4. С. 62–65.
9. *Мальшева А.А., Невраева И.В.* Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского политехнического университета. 2006. Т. 309, № 8. С. 225–229.
10. *Гридяев М.Н., Захарова Ю.Н., Мызрова К.А., Туганова Э.А.* Роль организационной культуры в системе адаптации персонала // Фундаментальные исследования. 2015. № 11, ч. 1. С. 143–146.
11. *Гибадатулина Э.А.* Изучение затруднений в деятельности молодых преподавателей // Среднее профессиональное образование. 2008. № 9. С. 60–62.

12. *Алексеевский А.А.* Организационная культура и социальная адаптация молодых специалистов-педагогов в образовательном пространстве современного российского общества: к постановке проблемы // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 9. С. 213–215.
13. *Социологический словарь* / отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. М.: Норма, 2008. 608 с.
14. *Большой словарь по социологии*. URL: <http://www.rusword.com.ua> (дата обращения: 20.04.2017).
15. *Пономаренко С.Н.* Социально-демографические характеристики молодежи и условия ее социального формирования // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2013. № 1. С. 93–95.
16. *Практикум по социологии молодежи* / под ред. Ю.Р. Вишневого, А.И. Ковалевой, В.А. Лукова и др. М., 2000. 296 с.
17. *Неговоров В.В.* Развитие молодежной политики в России и СССР // Вестник Челябинского государственного университета. Философия. Социология. Культурология. 2014. Вып. 35, № 25(354). С. 114–116.
18. *Масалов А.Г.* Теоретические подходы к определению сущности молодежи // Локус: люди, общество, культуры, смыслы. 2012. № 2. С. 102–108.
19. *Распоряжение* Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р «Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98451 (дата обращения: 20.04.2017).
20. *Степанищенко О.В.* Исследование молодежи как особой социальной группы в социально-гуманитарных науках // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2011. № 73(09). С. 587–600.
21. *Распоряжения* ОАО «РЖД» от 20 декабря 2010 г. № 2692р «Об утверждении целевой программы “Молодежь ОАО ‘Российские железные дороги’” на 2011–2015 гг.». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=547663#0> (дата обращения: 20.04.2017).
22. *Приказ* Росмолодежи от 13 января 2014 г. № 7 «О проведении II Всероссийского конкурса “Лучший молодой работник сферы ЖКХ и строительства”». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=584686#0> (дата обращения: 20.04.2017).
23. *Отраслевое соглашение по лесному хозяйству РФ на 2016–2019 годы* (1 июля 2016 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203595/ (дата обращения: 20.04.2017).
24. *Приказ* Минобрнауки Камчатского края от 24.01.2014 № 90 «Об утверждении Положения о краевом конкурсе молодых учителей “Педагогический дебют”». URL: <http://docs.cntd.ru/document/460269786> (дата обращения: 20.04.2017).
25. *Приказ* Минобрнауки России от 29 июля 2009 № 276 «О перечне показателей, критериях и периодичности оценки эффективности реализации программ развития университетов, в отношении которых установлена категория “национальный исследовательский университет”». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_91372/ (дата обращения: 20.04.2017).
26. *Десненко С.И.* Развитие личности молодого преподавателя как фактор его профессионального становления // Гуманитарный вектор. 2012. № 1(29). С. 27–32.
27. *Фролова Т.А.* Экономика предприятия: конспект лекций. URL: <http://www.aup.ru/books/m203> (дата обращения: 20.04.2017).
28. *Ахметзянова И.Ф.* Правовой статус молодого специалиста // Материалы XIV Всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых (Пермь, 26–30 апреля 2012 г.). Пермь, 2012. С. 352–353.
29. *Постановление* Губернатора Ленинградской области от 23 декабря 2002 г. N 265-пг «О порядке установления и выплаты разового пособия молодым специалистам — работникам образовательных организаций Ленинградской области». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SPB;n=141580#0> (дата обращения: 20.04.2017).
30. *Постановление* Правительства Ленинградской области от 27 мая 2005 г. N 149 «О порядке установления и выплаты разового пособия молодым специалистам — работникам учреждений социальной защиты населения Ленинградской области». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SPB;n=172083#0> (дата обращения: 20.04.2017).
31. *Зубок Ю.А., Авдеева М.И.* Молодой специалист // Социология молодежи: энциклопедический словарь / отв. ред. Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. М.: Academia, 2008. 608 с.
32. *Приказ* Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. N 1н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел “Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополни-

тельного профессионального образования»». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112416 (дата обращения: 20.04.2017).

33. Воробьева И.В. Социальный статус современного российского ученого (на примере преподавателей вузов) // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2012. № 2. С. 260–267.
34. Скрауч О.Н., Мехришвили Л.Л. Молодые ученые — преподаватели вузов как специфичная социально-профессиональная группа: к вопросу теоретического обоснования // Социологические науки. Фундаментальные исследования. 2013. № 8. С. 1018–1023.
35. Федеральный закон «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (дата обращения: 20.04.2017).
36. Ишмуратова Т.В. Практика работы с группой высокого профессионального потенциала университета: кейс Высшей школы экономики // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 102(2). С. 84–92. DOI: 10.15826/umj.2016.102.007.
37. Барышникова О.О. Модернизация кадровой политики вуза: социальное партнерство при разработке комплекса мер, направленных на омоложение кадров // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 11. С. 106–108.
38. Бабосова Е.С. Научные коллективы и их роль в адаптации молодых специалистов к исследовательской деятельности // Известия Национальной академии наук Беларуси. Серия гуманитарных наук. 2014. № 3. С. 25–29.
- Education Institutions as Special Category of Labour]. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy* [Social-Economic Phenomena and Processes]. 2014, no. 2(60), pp. 136–142. (In Russian).
4. Razgonnikova N.V. *Aktual'nye mekhanizmy sozdaniya samoobuchayusheysya organizatsii v Rossiyskikh usloviyakh* [Relevant Mechanisms for Creating Self-Learning Organization in Russian Conditions]. *Innovatsionnaya nauka* [Innovative Science]. 2016, no. 2–5(14), pp. 150–156. (In Russian).
5. Stranovska E., Vitechkova M., Gadushova Z., Prokhazka M. *Lichnostnye trebovaniya nachinayushego prepodavatelya* [Personal Needs of Junior Teachers]. *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Obrazovanie. Pedagogicheskie nauki* [Bulletin of the South Ural State University. Series Education. Educational Sciences]. 2016, vol. 8, no. 2, pp. 102–111. (In Russian).
6. Zakharova E.A. *Trebovaniya k professional'nomu razvitiyu pedagogov v usloviyakh poslediplomnogo obrazovaniya* [Standards of Teachers' Professional Development in Conditions of Graduate Studies]. *Molodoy uchenyy* [Young Scientist]. 2011, no. 3, vol. 2, pp. 115–117. (In Russian).
7. Sherer I.N. *Problemy zanyatosti molodezhi na rynke truda* [Issues of Youth Employment on the Labour Market]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Izvestia of the Volgograd State Pedagogical University]. 2012, vol. 67, no. 3. pp. 99–103 (In Russian).
8. Baranova T. *Klyuchevye momenty v adaptatsii personala* [Key Points of Staff Adaptation]. *Spravochnik po upravleniyu personalom* [HR Management Handbook]. 2008, no. 4, pp. 62–65, (In Russian).
9. Malysheva A.A., Nevraeva I.V. *Kompetentsii molodykh vypusnikov vuzov glazami rabotodateley* [Competences of Young Graduates Through the Eyes of Employers]. *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of the Tomsk Polytechnic University]. 2006, vol. 309, no. 8, pp. 225–229. (In Russian).
10. Gridyaev M.N., Zakharova Yu.N., Myzrova K.A., Tuganova E.A. *Rol' organizatsionnoy kultury v sisteme adaptatsii personala* [The Role of Organizational Culture in the Staff Adaptation System]. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental Research]. 2015, no. 11, pt. 1, pp. 143–146. (In Russian).
11. Gibadatulina E.A. *Izuchenie zatrudneniy v deyatel'nosti molodykh prepodavateley* [Research on Young Teachers' Work Difficulties]. *Srednee professional'noe obrazovanie* [The Journal of Secondary Vocational Education]. 2008, no. 9, pp. 60–62. (In Russian).
12. Alekseevskiy A.A. *Organizatsionnaya kultura i sotsial'naya adaptatsiya molodykh spetsialistov-*

Получено 30.04.2017

References

1. Gavrilyuk V.V., Golikov I.N. *Rol' molodezhi v innovatsionnom preobrazovanii Rossii* [The Role of Youth in the Innovative Transformation of Russia]. *Teoriya i praktika obschestvennogo razvitiya* [Theory and Practice of Social Development]. 2015, no. 7, pp. 33–35. (In Russian).
2. Eremina I.Yu. *Sistema raboty s molodymi spetsialistami v proizvodstvennykh organizatsiyakh* [System of Work with Young Specialists at Manufacturing Enterprises]. *Problemy ekonomiki i upravleniya neftegazovym kompleksom* [Problems of Economics and Management of Oil and Gas Complex]. 2014, no. 7, pp. 30–36. (In Russian).
3. Trufanova T.A. *Professional'naya adaptatsiya vypusnikov vuzov kak osoboy kategorii rabochey sily* [Professional Adaptation of Graduates Higher

- pedagogov v obrazovatel'nom prostranstve sovremennoy rossiysskogo obshchestva: k postanovke problemy* [Organizational Culture and Social Adaptation of Young Specialists-Teachers in the Educational Space of Modern Russian Society: to the Formulation of the Problem]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki* [Humanities, Social-Economic and Social Sciences]. 2015, no. 9. pp. 213–215. (In Russian).
13. *Sotsiologicheskii slovar' / otv. red. G.V. Osipov, L.N. Moskvichev* [Sociological Dictionary. Ed. by G.V. Osipov, L.N. Moskvichev]. Moscow, Norma Publ., 2008, 608 p. (In Russian).
 14. *Bol'shoy slovar' po sotsiologii* [Big Sociological Dictionary]. Available at: <http://www.rusword.com.ua> (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 15. Ponomarenko S.N. *Sotsial'no-demograficheskie kharakteristiki molodezhi i usloviya ee sotsialnogo formirovaniya* [Socio-Demographic Characteristics of Youth and the Social Conditions of its Formation]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsialno-ekonomicheskogo universiteta* [Vestnik of Saratov State Socio-Economic University]. 2013, no. 1, pp. 93–95. (In Russian).
 16. *Praktikum po sotsiologii molodezhi / pod red. Yu.R. Vishnevskogo, A.I. Kovalev, V.A. Lukova* [Sociology of Youth. Workshop. Ed. by Yu.R. Vishnevskiy, A.I. Kovaleva, V.A. Lukov]. Moscow, 2000, 296 p. (In Russian).
 17. Negovorov V.V. *Razvitiye molodezhnoy politiki v Rossii i SSSR* [The Development of Youth Policy in Russia and the USSR]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Kul'turologiya* [CSU Bulletin. Philosophy. Sociology. Culturology]. 2014, iss. 35, no. 25(354). pp. 114–116. (In Russian).
 18. Masalov A.G. *Teoreticheskie podkhody k opredeleniyu suschnosti molodezhi* [Theoretical Approaches to Definition of Essence of the Youth.]. *Lokus: lyudi, obshchestvo, kultury, smysly* [LOCUS: people, society, cultures, meaning]. 2012, no. 2, pp. 102–108. (In Russian).
 19. *Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 18 dekabrya 2006 g. № 1760-r «Strategiya gosudarstvennoy molodezhnoy politiki v Rossiyskoy Federatsii»* [Order of the Russian Federation Government of 18 December 2006, No. 1760-r. «Strategy of the State Youth Policy in the Russian Federation»]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98451 (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 20. Stepanischenko O.V. *Issledovanie molodezhi kak osoboy sotsialnoy gruppy v sotsial'no-gumanitarnykh naukach* [Youth Examination as Special Social Group in Social-Humanitarian Sciences]. *Politematicheskii setevoy elektronnyy nauchnyy zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Polythematic Online Scientific Journal of Kuban State Agrarian University]. 2011, no. 73(09), pp. 587–600. (In Russian).
 21. *Rasporyazheniya OAO RZhD ot 20 dekabrya 2010 g. № 2692r «Ob utverzhdenii tselevoy programmy “Molodezh' ‘OAO Rossiyskie zheleznye dorogi’” na 2011–2015 gg.»* [Ordinances of Russian Railways of December 20, 2010 No. 2692r «On the Approval of the Target Program “Youth” for 2011–2015»]. Available at <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=547663#0> (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 22. *Prikaz Rosmolodezhi ot 13 yanvarya 2014 g. № 7 «O provedenii II Vserossiyskogo konkursa “Luchshiy molodoy rabotnik sfery ZhKKh i stroitel'stva”»* [Federal Agency for Youth Affairs Order of January 13, 2014 No. 7 «About the II All-Russian Competition “The Best Young Worker in the Sphere of Housing and Communal Services and Construction”»]. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=584686#0> (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 23. *Otrasleye soglasenie po lesnomu khozyaystvu RF na 2016–2019 gody (1 iyulya 2016 g.)* [Branch Agreement on Forestry in the Russian Federation for 2016–2019]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203595/ (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 24. *Prikaz Minobrnauki Kamchatskogo kraya ot 24.01.2014 № 90 «Ob utverzhdenii Polozheniya o kraevom konkurse molodykh uchiteley “Pedagogicheskiy debyut”»* [Order of the Ministry of Education and Science of the Kamchatka Territory of January 24, 2014 No. 90 «On Approval of the Regulations on the Regional Competition of Young Teachers “Pedagogical Debut”»]. Available at <http://docs.cntd.ru/document/460269786> (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 25. *Prikaz Minobrnauki Rossii ot 29 iyulya 2009 № 276 «O perechne pokazateley, kriteriyakh i periodichnosti otsenki effektivnosti realizatsii program razvitiya universitetov, v otnoshenii kotorykh ustanovlena kategoriya “natsional'nyy issledovatel'skiy universitet”»* [Order No. 276 of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of July 29, 2009 «On the List of Indicators, Criteria and Periodicity of Evaluating the Effectiveness of Implementing Development Programs at Universities with the “National Research” Status»]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_91372/ (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 26. Desnenko S.I. *Razvitiye lichnosti mladogo prepodavatelya kak faktor ego professional'nogo*

- stanovleniya* [Young Teachers' Personality Development as a Factor of Their Professional Formation]. *Gumanitarnyy vektor* [Humanitarian Vector]. 2012, no. 1(29), pp. 27–32. (In Russian).
27. Frolova T.A. *Ekonomika predpriyatiya: konspekt lektsiy* [Enterprise Economy: Lecture Notes]. Available at: <http://www.aup.ru/books/m203> (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 28. Akhmetzyanova I.F. *Pravovoy status molodogo spetsialista* [Legal Status of a Young Specialist]. *Materialy XIV Vseros. nauch.-prakt. konf. molodykh uchenykh* [XIV All-Russian Scientific and Practical Conference of Young Scientists]. Perm, 2012, pp. 352–353. (In Russian).
 29. *Postanovlenie Gubernatora Leningradskoy oblasti ot 23 dekabrya 2002 g. N 265-pg «O poryadke ustanovleniya i vyplaty razovogo posobiya molodym spetsialistam — rabotnikam obrazovatel'nykh organizatsiy Leningradskoy oblasti»* [Decree of the Governor of the Leningrad Region of December 23, 2002 No. 265-pg «On the Procedure for Establishing and Paying a One-Time Benefit to Young Professionals - Employees of Educational Organizations of the Leningrad Region»]. Available at <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SPB;n=141580#0> (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 30. *Postanovlenie Pravitelstva Leningradskoy oblasti ot 27 maya 2005 g. No. 149 «O poryadke ustanovleniya i vyplaty razovogo posobiya molodym spetsialistam — rabotnikam uchrezhdeniy sotsial'noy zaschity naseleniya Leningradskoy oblasti»* [Decree of the Government of the Leningrad Region of May 27, 2005 No 149 «On the Procedure for Establishing and Paying a One-Time Benefit to Young Specialists — Employees of Social Security Institutions of the Leningrad Region»]. Available at <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SPB;n=172083#0> (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 31. Zubok Yu.A., Avdeeva M.I. *Molodoy spetsialist* [Young Specialist]. *Sotsiologiya molodezhi: entsiklopedicheskiy slovar / otv. red. Yu.A. Zubok, V.I. Chuprov* [Sociology of Youth. Encyclopedic Dictionary. Ed. by Yu.A. Zubok, V.I. Chuprov]. Moscow, Academia Publ., 2008, 608 p. (In Russian).
 32. *Prikaz Minzdravsotsrazvitiya Rossii ot 11 yanvarya 2011 g. N In g. Moskva «Ob utverzhenii Edinogo kvalifikatsionnogo spravochnika dolzhnostey rukovoditeley, spetsialistov i sluzhaschikh, razdel "Kvalifikatsionnye kharakteristiki dolzhnostey rukovoditeley i spetsialistov vysshego professional'nogo i dopolnitel'nogo professionalnogo obrazovaniya"»* [Order of the Ministry of Health and Social Development of Russia of January 11, 2011 No. In Moscow «On the Approval of the Unified Qualification Reference Book for Positions of Managers, Specialists and Employees, Section "Qualification Characteristics of Managers and Specialists Positions of Higher Professional and Additional Professional Education"»]. Available at http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112416 (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 33. Vorobeva I.V. *Sotsial'nyy status sovremennogo rossiyskogo uchennogo (na primere prepodavateley vuzov)* [Social Status of Modern Russian Scientists (on the Example of University Lecturers)]. *Vestnik RGGU Filosofiya. Sotsiologiya. Iskusstvovedenie* [RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Social Studies. Art Studies" Series]. 2012, no. 2, pp. 260–267. (In Russian).
 34. Skrauch O.N., Mekhrishvili L.L. *Molodye uchenye — prepodavateli vuzov kak spetsifichnaya sotsial'no-professional'naya gruppy: k voprosu teoreticheskogo obosnovaniya* [Young Scientists — University Professors as a Specific Socio-Occupational Group: on the Question of Theoretical Substantiation]. *Sotsiologicheskie nauki. Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental Research]. 2013, no. 8, pp. 1018–1023. (In Russian).
 35. *Federal'nyy zakon «Ob Obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii» ot 29.12.2012 № 273-FZ* [Federal Law «On Education in the Russian Federation» of 29.12.2012 No. 273-FZ]. Available at http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (accessed 20.04.2017). (In Russian).
 36. Ishmuratova T.V. *Praktika raboty s gruppoy vysokogo professional'nogo potentsiala universiteta: keys Vysshey shkoly ekonomiki* [Practical Experience of Working with High Professional Potential University Team: HSE Case]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [Journal University Management: Practice and Analysis]. 2016, no. 102(2), pp. 84–92. (In Russian).
 37. Baryshnikova O.O. *Modernizatsiya kadrovoy politiki vuza: sotsial'noe partnerstvo pri razrabotke kompleksa mer, napravlenykh na omolozhenie kadrov* [Modernization of the Personnel Policy of the University: Social Partnership in Developing a set of Measures Aimed at Rejuvenating Staff]. *Uchenye zapiski Rossiyskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta* [RSSU Proceedings]. 2012, no. 11, pp. 106–108. (In Russian).
 38. Babosova E.S. *Nauchnye kolektivy i ikh rol' v adaptatsii molodykh spetsialistov k issledovatel'skoy deyatel'nosti* [Role of Research Collectives in the Young Professionals Adaptation to Research Activities]. *Izvestiya Natsional'noy akademii nauk Belarusi. Seriya gumanitarnykh nauk* [Proceedings of the National Academy of Sciences of Belarus. Series of Humanitarian Sciences]. 2014, no. 3, pp. 25–29. (In Russian).

The date of the manuscript receipt 30.04.2017

Об авторе

Балезина Екатерина Андреевна
аспирант, старший преподаватель
кафедры социологии

Пермский государственный национальный
исследовательский университет,
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: balezina-ekaterina@rambler.ru
ORCID: 0000-0002-2456-0913

About the author

Balezina Ekaterina Andreevna
Ph.D. Student, Senior Lecturer
of the Department of Sociology

Perm State University,
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;
e-mail: balezina-ekaterina@rambler.ru
ORCID: 0000-0002-2456-0913

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Балезина Е.А. Молодой преподаватель: к вопросу определения понятия // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2017. Вып. 2. С. 282–293. DOI: 10.17072/2078-7898/2017-2-282-293

Please cite this article in English as:

Balezina E.A. Young teacher: revisiting the concept // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2017. Iss. 2. P. 282–293. DOI: 10.17072/2078-7898/2017-2-282-293